

## **INFORMATION TO USERS**

This manuscript has been reproduced from the microfilm master. UMI films the text directly from the original or copy submitted. Thus, some thesis and dissertation copies are in typewriter face, while others may be from any type of computer printer.

**The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted.** Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleedthrough, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send UMI a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

Oversize materials (e.g., maps, drawings, charts) are reproduced by sectioning the original, beginning at the upper left-hand corner and continuing from left to right in equal sections with small overlaps.

Photographs included in the original manuscript have been reproduced xerographically in this copy. Higher quality 6" x 9" black and white photographic prints are available for any photographs or illustrations appearing in this copy for an additional charge. Contact UMI directly to order.

Bell & Howell Information and Learning  
300 North Zeeb Road, Ann Arbor, MI 48106-1346 USA  
800-521-0600

**UMI<sup>®</sup>**





Université d'Ottawa • University of Ottawa



**UNIVERSITÉ D'OTTAWA**  
**(Département de Sociologie)**

**LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE EN ONTARIO :  
LE CAS DES FEMMES DES « MINORITÉS VISIBLES » IMMIGRANTES**

Par

© Gertrude Munihiri-Kagiye

Thèse déposée à  
l'École des études supérieures et de la recherche  
en vue de l'obtention de  
maîtrise ès arts en sociologie

Directrice : Professeure Ann Denis

Ottawa, Ontario, 1999



National Library  
of Canada

Acquisitions and  
Bibliographic Services

395 Wellington Street  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

Bibliothèque nationale  
du Canada

Acquisitions et  
services bibliographiques

395, rue Wellington  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

*Your file* *Votre référence*

*Our file* *Notre référence*

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.

The author retains ownership of the copyright in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

0-612-46598-5

Canada

## **DÉDICACE**

**À Venant Sindakira, mon mari,  
je dédie ce travail.**

## REMERCIEMENTS

Même si j'ai écrit moi-même chacune des lignes de cette thèse, je ne puis m'attribuer entièrement le mérite de l'avoir achevée. C'est pourquoi, au fur et à mesure que je tente de me remémorer toutes les personnes à qui je désire exprimer ma gratitude pour leur appui, leurs suggestions et tous les efforts qu'elles ont déployés dans le but de lui permettre de voir le jour, la liste ne cesse de s'allonger.

Je voudrais tout d'abord remercier professeure Ann Denis qui a accepté de me guider dans cette recherche. À diverses étapes de l'évolution de ce travail, ses suggestions constructives et son appui moral m'ont été extrêmement utiles. Et la patience dont elle a fait preuve alors que le dépôt semblait perpétuellement reporté est louable.

Je témoigne ma profonde gratitude et mes remerciements aux professeur(e)s L. Laczko, et M.-B. Tahon, membres du comité de thèse, pour leurs commentaires les plus encourageants. L'aide qu'ils/elles m'ont apportée m'est allée droit au coeur. Mes remerciements également aux professeur(e)s D. Mujawamariya, R. Murphy, A. Tremblay et à l'avocat O. Munihiri.

Je ne peux omettre de signaler ensuite, la tâche remarquable accomplie concurremment par Anna Niemenen et Peter Kitchen, pour m'avoir aidé à utiliser la bande des données statistiques de l'Université Carleton. La même gratitude est vouée au personnel du département et à John E. Martin pour leur disponibilité et leur appui. Le département de sociologie mit gracieusement à ma disposition des services d'ordinateur pour retaper le texte après que des cambrioleurs m'eurent volé mon ordinateur et mes disquettes de la version quasi finale.

J'ai également une dette de reconnaissance à l'égard des membres de mon entourage immédiat qui m'ont prodiguée soins, conseils et encouragements. Parmi ceux-ci je cite mon mari V. Sindakira, ma soeur F. Munihiri, docteur D. Cochen et son équipe. Sans eux, cette thèse n'aurait pas vu le jour.

Toutes ces personnes ne sauraient cependant être tenues pour responsables du contenu des pages qui suivent.

## RÉSUMÉ

Le présent travail se veut une étude exploratoire visant à regrouper et à définir les femmes ontariennes en fonction de la race/ethnie et du lieu de naissance, afin d'analyser les différentes inégalités qui les affectent en matière de recrutement et d'embauche, du sous-emploi et de rémunération. Ce questionnement puise sa nécessité dans les recherches sur « l'exclusion sociale » des « groupes de statut » dominés (dont les femmes) dans les sociétés capitalistes contemporaines et sur les diverses causes de la « discrimination systémique » envers les Canadiennes et les Canadiens, plus particulièrement les « minorités visibles » qui sont sur le marché du travail salarié.

Nous nous plaçons dans un contexte selon lequel les femmes de ces dites sociétés sont classées dans un « groupe de statut » non différencié, mais que par ailleurs leur « exclusion sociale » change d'une société à une autre. Et aux fins de cette étude, nous nous inspirons de l'approche néo-weberienne de Murphy (1988) et de l'approche féministe néo-weberienne de Boyd (1975, 1984, 1992).

Le fait que les femmes des dites sociétés (dont le Canada ) font partie simultanément de plusieurs « groupes de statut » nous amène à considérer le concept de « discrimination systémique ». La pertinence d'emprunter ce concept vient du constat selon lequel « les institutions canadiennes peuvent involontairement limiter les chances des non-Blancs/Blanches par une variété de règles, de règlements et de procédures qui, en apparence, sont neutres » (Daudlin, 1983 : 2).

Sur la base du recensement de 1991, nous voulons vérifier l'hypothèse selon laquelle les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes subissent une « triple discrimination » en raison de leur sexe, de leur statut d'immigrantes et de leur groupe racial non-blanc.

Donc, notre travail vise à répondre à la question à savoir si au marché du travail salarié en Ontario, nos groupes cibles sont dans une situation plus désavantageuse que celle de leurs homologues masculins et celles des autres groupes de femmes. L'analyse des données statistiques a révélé que le problème de la « discrimination systémique » réside plus dans la différence de sexe et de race que dans la différence de pays de naissance.

## TABLE DES MATIÈRES

Page

REMERCIEMENTS.....	III
RÉSUMÉ.....	IV
TABLE DES MATIÈRES.....	V
LISTE DES TABLEAUX.....	IX
LISTE DES GRAPHIQUES.....	XI
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	XII
INTRODUCTION.....	1
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>REVUE DE LA LITTÉRATURE : LES « MINORITÉS VISIBLES ».....</b>	<b>5</b>
1.1. Ethnie/race et lieu de naissance de la population d'Ontario en 1991.....	5
1.2. Immigration et diversité ethnique.....	10
1.2.1. Les catégories d'immigrant(e)s et les critères d'admission.....	12
1.2.2. Vers une discrimination diversifiée : le cas des groupes cibles.....	16
1.2.2.1. Les Chinois(e)s de Chine/Hongkong.....	17
1.2.2.2. Les Noir(e)s des Caraïbes.....	20
1.2.2.3. Les caractéristiques de l'immigration chinoise et noire.....	22
1.3. La « discrimination » sur le marché du travail salarié.....	23
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES.....</b>	<b>31</b>
2.1. La tentative d'élimination de la « discrimination » par les pays occidentaux.....	31
2.2. Hypothèses de base.....	32
2.2.1. Les femmes, un « groupe de statut » hétérogène.....	32

## TABLE DES MATIÈRES (Suite)

	Page
2.2.2. Les femmes des « minorités visibles » et immigrantes sont sujettes à une « triple « discrimination systémique » dans le marché du travail ontarien.....	36
2.3. Devis de recherche.....	42
2.3.1. Cadre conceptuel.....	42
2.3.1.1. L'approche néo-weberienne présentée par Raymond Murphy.....	43
2.3.1.2. L'approche féministe néo-weberienne présentée par Monica Boyd.....	48
2.3.2. Définition des concepts.....	50
2.3.2.1. Le concept d'« exclusion (Closure) ».....	50
2.3.2.2. Le concept de « discrimination systémique ».....	52
2.3.2.3. Le concept « groupe de statut (Status Group) ».....	55
2.3.2.4. Le concept de « minorité visible ».....	56
2.3.3. Exclusion ou discrimination : discussion.....	57
<b>CHAPITRE III</b>	
<b>MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>60</b>
3.1. Source des données de la population étudiée.....	60
3.2. La population cible et les groupes de comparaison.....	64
3.3. Les variables et leurs catégories.....	67
3.3.1. Les variables indépendantes.....	67
3.3.1.1. Le sexe (SEXP).....	67
3.3.1.2. Le lieu de naissance (POBP).....	68
3.3.1.3. La race/ethnie (ETHA3).....	68
3.3.2. Les variables contrôles.....	70
3.3.2.1. La période d'immigration (YRIMMIGP).....	70
3.3.2.2. Le niveau de scolarité le plus élevé (HLOSP).....	71
3.3.2.3. Le groupe d'âge (AGEP).....	73

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

**Page**

3.3.3. Les variables dépendantes.....	74
3.3.3.1. Le taux de chômage.....	74
3.3.3.2. L'occupation (OCC91P).....	75
3.3.3.3. La rémunération salariale (WAGESP).....	77

### CHAPITRE IV

#### RÉSULTATS DES ANALYSES DES DONNÉES STATISTIQUES

<b>SUR LA POPULATION ACTIVE ET SALARIÉE.....</b>	<b>78</b>
--	-----------

4.1. Le taux de chômage et le sous-emploi selon le niveau d'éducation le plus élevé. Population active âgée entre 20 et 64 ans, Ontario, 1991.....	78
4.2. Le sous-emploi de la population qui détient un baccalauréat universitaire et plus.....	84
4.3. Le salaire moyen.....	93
4.3.1. Impact du sexe sur le salaire moyen : chacun des groupes cibles en comparaison avec ses homologues masculins.....	94
4.3.2. Impact de la race/ethnie : comparaison parmi les immigrantes.....	95
4.3.3. Impact du lieu de naissance : chacun des groupes cibles en comparaison avec ses consoeurs nées au Canada.....	105
4.3.4. Impact de la race/ethnie et du lieu de naissance : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches nées au Canada.....	110

**TABLES DES MATIÈRES (suite)****Page**

<b>CHAPITRE V</b>	
<b>SYNTHÈSE ET CONCLUSION GÉNÉRALE.....</b>	<b>113</b>
5.1. Synthèse des chapitres.....	113
5.2. Les forces et les faiblesses de la recherche.....	120
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>124</b>

## LISTE DES TABLEAUX

**Page**

<p><b>TABLEAU 1.1.</b> : Distribution (en %) de la population totale âgée de 20 à 64 ans selon race/ethnie et, pour chaque race/ethnie et lieu de naissance, selon le sexe : Ontario, 1991.....</p>	<b>7</b>
<p><b>TABLEAU 1.2.</b> : Distribution (en %) de la population immigrante (âgée de 20 à 64 ans) selon la période d'immigration pour des races/ethnies et des lieux de naissance choisis par sexe : Ontario, 1991.....</p>	<b>8</b>
<p><b>TABLEAU 1.3.</b> : Distribution (en %) de la population totale active âgée de 20 à 64 ans, et pour chaque race/ethnie et lieu de naissance selon les sexes : Ontario, 1991.....</p>	<b>30</b>
<p><b>TABLEAU 4.1.1.</b> : Le taux de chômage selon le sexe et pour chaque niveau d'éducation : chacun des groupes cibles en comparaison avec ses confrères, Ontario, 1991.....</p>	<b>80</b>
<p><b>TABLEAU 4.1.2.</b> : Le taux de chômage selon la race/ethnie, selon le lieu de naissance et selon la race/ethnie /lieu de naissance pour chaque niveau d'éducation : les groupes cibles en comparaison avec d'autres femmes, Ontario, 1991.....</p>	<b>81</b>
<p><b>TABLEAU 4.2.1.</b> : Distribution (en %) des groupes cibles qui détiennent un baccalauréat et plus dans les catégories occupationnelles : impact du sexe sur le sous-emploi, Ontario, 1991.....</p>	<b>86</b>

## LISTE DES TABLEAUX (suite)

	Page
TABLEAU 4.2.2. : Distribution (en %) des groupes cibles dans les catégories occupationnelles : impact de la race, du lieu de naissance et de la race/ethnie/lieu de naissance sur le sous-emploi, Ontario, 1991.....	88
TABLEAU 4.3.1.1. : Impact du sexe sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec leurs confrères.....	98
TABLEAU 4.3.1.2. : Impact du sexe sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec leurs confrères.....	100
TABLEAU 4.3.2.1. : Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les les Blanches immigrantes.....	102
TABLEAU 4.3.2.2. : Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec les Noires nées dans les Caraïbes.....	104
TABLEAU 4.3.3.1. : Impact du lieu de naissance sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec leurs consœurs nées au Canada.....	107
TABLEAU 4.3.3.2. : Impact du lieu de naissance sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec leurs consœurs nées au Canada.....	109
TABLEAU 4.3.4.1. : Impact de la race/ethnie/ lieu de naissance sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches nées au Canada.....	112

## LISTE DES GRAPHIQUES

	<b>Page</b>
GRAPHIQUE 4.3.1.1. : Impact du sexe sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec leurs confrères.....	97
GRAPHIQUE 4.3.1.2. : Impact du sexe sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec leurs confrères.....	99
GRAPHIQUE 4.3.2.1. : Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les les Blanches immigrantes.....	101
GRAPHIQUE 4.3.2.2. : Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec les Noires nées dans les Caraïbes.....	103
GRAPHIQUE 4.3.3.1. : Impact du lieu de naissance sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec leurs consoeurs nées au Canada.....	106
GRAPHIQUE 4.3.3.2. : Impact du lieu de naissance sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec leurs consoeurs nées au Canada.....	108
GRAPHIQUE 4.3.4.1. : Impact de la race/ethnie/ lieu de naissance sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches nées au Canada.....	111

## LISTES DES ABRÉVIATIONS

### **1. Les abrégés (en anglais) des variables tels que utilisés dans le fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD), et rendus en SPSS par l'Université Carleton.**

PROVP : province de résidence

LFACTP : activité de la population active

COWP : catégorie de travailleur(e) ou statut professionnel

VISMINP : catégorie des minorités visibles

ETHNICRP : origine ethnique

POBP : lieu de naissance

YRIMMIGP : période d'immigration

AGEP : groupe d'âge

HLOSP : le niveau de scolarité le plus élevé

OCC91P : profession selon la classification nationale (CNP) des professions de 1990

WAGESP : rémunération salariale (salaires et traitements)

## LISTE DES ABRÉVIATIONS (Suite)

### **2. Les catégories de la variable Etha3 (une variable que nous avons constituée à partir de la race/ethnie et du lieu de naissance)**

CCH : Chinois(e)s né(e)s en Chine/Hongkong

NIC : Noir(e)s né(e)s dans les Îles des Caraïbes

AMVI : Autres minorités visibles immigrant(e)s

BI : Blancs/Blanches immigrant(e)s

CC : Chinois(e)s né(e)s au Canada

NC : Noir(e)s né(e)s au Canada

AMVC : Autres minorités visibles né(e)s au Canada

BC : Blancs/Blanches né(e)s au Canada

### **3. Les catégories de la variable occupation (OCC91P) résultant de notre nouveau regroupement**

CB : Col bleu

V/S : Vente et Services

BUR : Personnel de bureau

ADM : Personnel administratif

PROF : Gestionnaire/Cadre/Professionnel et Semi-professionnel

## **LISTE DES ABRÉVIATIONS (Suite)**

### **4. Les catégories de la variable le niveau d'éducation le plus élevé (HLOSP) résultant de notre nouveau regroupement**

**P/S : Primaire-Secondaire**

**DS/M : Diplôme secondaire et de métier**

**PS : Post secondaire, non universitaire**

**BAC+ : Baccalauréat universitaire et plus.**

# **LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE EN ONTARIO : LE CAS DES FEMMES DES « MINORITÉS VISIBLES » IMMIGRANTES**

## **INTRODUCTION**

Le programme du gouvernement vise à favoriser l'accroissement de la population du Canada en encourageant l'immigration [...] Le gouvernement s'efforcera, au moyen de mesures législatives, de règlements et d'une administration efficace, de choisir judicieusement et d'établir en permanence autant d'immigrants que notre économie nationale peut en absorber avantageusement (Kerr, 1988 : 2).

Cette recherche veut apporter une contribution au questionnement de la « discrimination systémique<sup>1</sup> » en tant que phénomène qui provient du système économique. Son point de départ est le questionnement de la « discrimination systémique » envers les « minorités visibles<sup>2</sup> » qui sont conçues comme faisant partie d'un groupe homogène par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Abella, 1984;

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples informations sur ce concept, voir Abella, 1984; Chicha-Pontbriand, 1989 et Kallen, 1989.

<sup>2</sup> Voir Daudlin, 1983; Abella, 1984; Samuel, 1988; Côté, 1991; Tremblay, 1991 et Statistique Canada, 1992.

Chicha-Pontbriand, 1989; Statistique Canada, 1992). En d'autres mots, notre intérêt pour les recherches sur les « minorités visibles » a été suscité par le caractère homogène qui leur est attribué par certaines recherches sur l'équité en matière d'emploi ainsi que par d'autres recherches sur les phénomènes de discrimination et de racisme au Canada. En effet, selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les « minorités visibles » rencontrent des difficultés particulières dans l'insertion sur le marché du travail au Canada (Statistique Canada, 1992). Selon des recherches empiriques comme celles de Rees et Muszynski (1982), du Comité spécial sur la participation des « minorités visibles » à la société canadienne (Daudlin, 1983) et celles d'Abella (1984), les « minorités visibles » ont été exclues injustement et souvent arbitrairement des possibilités d'emploi au Canada. Cette exclusion trouve sa cause dans les préjugés et les stéréotypes que la société canadienne a des « minorités visibles » et qui, en conséquence, l'influencent dans l'adoption des règles, des règlements et des procédures pour limiter la participation de cette dite catégorie. La limitation est justifiée de telle manière que « leurs cultures différentes les empêchent de s'intégrer aux structures des organismes publics et privés » de la société d'accueil (Daudlin, 1983 : 24).

Certaines recherches ont fait valoir l'existence des inégalités envers les femmes, les immigrantes et les « minorités visibles » (Boyd, 1975, 1984, 1987, 1992; Arnopoulos, 1979; Abella, 1984; Denis, 1986; Bannerji et al., 1987; Ng et Estable, 1987; Chicha-Pontbriand, 1989; Côté, 1991). D'autres ont pu noter que certains groupes de femmes subissent plus d'inégalités dans l'emploi que d'autres (Denis, 1981; Boyd, 1984;

Wickberg et al., 1984; Merlet, 1986; Labelle, 1989; Côté, 1991; Ghalam, 1995; Anderson, 1993; Henry, 1994; Chard, 1995; Agnew, 1996) et que ces inégalités sont plus accentuées du côté des femmes qui font partie au groupe d'immigrantes et de « minorités visibles » (Boyd, 1975, 1984, 1992).

Toutefois, il y a des recherches qui trouvent que ce sont surtout les Asiatiques (Helly, 1984, 1987; Wickberg et al., 1984; Tremblay, 1991) et les Noires (Merlet, 1986; Dûcheine, 1987; Tremblay, 1991; Anderson, 1993; Calliste, 1996) qui sont plus désavantagés par ce phénomène que les autres groupes ethniques ayant été classés comme des « minorités visibles » par Statistique Canada (1992). Non seulement notre étude ouvre un questionnement sur l'hétérogénéité des femmes canadiennes, elle en ouvre également un sur les inégalités que peuvent subir les femmes des « minorités visibles », plus spécifiquement les Chinoises nées en Chine/Hongkong et les Noires nées dans les îles des Caraïbes.

Ce travail commence par un examen de la littérature sur la population immigrante canadienne en général, tout en soulignant les caractéristiques de l'immigration et du travail salarié des femmes appartenant à des « minorités visibles » et celui des femmes blanches. Ensuite, après avoir parlé du cadre théorique et de la méthodologie, il s'agira, sur la base des données du recensement du Canada de 1991, de la présentation de l'analyse et de l'interprétation des données. En d'autres termes, la présente thèse est divisée en cinq chapitres. Au chapitre un, nous présentons les « minorités visibles » et un

bref historique de l'immigration canadienne et sa diversité. C'est à la lumière de cet historique que l'on peut situer l'immigration de certaines des « minorités visibles » en l'occurrence les Chinois(es) de Chine/Hongkong et les Noir(e)s des Caraïbes, par rapport aux nouvelles politiques du gouvernement canadien en matière d'immigration, et aux enjeux du travail salarié.

Le deuxième chapitre décrit la problématique et les hypothèses de travail. Il passe également en revue la théorie de l'exclusion sociale (par les groupes de statut dominants) présentée dans les travaux de Murphy (1985, 1988) et de Boyd (1984, 1987, 1992) en vue de situer l'hétérogénéité des femmes canadiennes. Et pour faire part des situations de « discrimination », certaines études empiriques sur le travail salarié des femmes au Canada et sur la « discrimination » seront évoquées. L'analyse de cette théorie et de ces études nous permet de développer notre cadre méthodologique au chapitre trois. Dans le chapitre quatre, il s'agit de la présentation et de l'interprétation des principaux résultats statistiques obtenus à partir des analyses des données du fichier de microdonnées à grande diffusion (Public Use Microdata File) du recensement de 1991 de Statistique Canada sur les particuliers. Au chapitre cinq, nous présentons la synthèse des chapitres ainsi que les conclusions sur les diverses sous-hypothèses (les forces et les faiblesses).

## **CHAPITRE I**

### **REVUE DE LA LITTÉRATURE : LES « MINORITÉS VISIBLES »**

L'immigration étant une source de main-d'oeuvre, le Canada a utilisé ses politiques d'immigration pour l'ajuster à ses besoins en qualité et en quantité de main-d'oeuvre (Merlet 1986 : 15). Nous signalons par ailleurs que toute personne qualifiée n'était pas sélectionnée pour immigrer au Canada. En effet, le nombre des Chinois(e)s de Chine/Hongkong (Wickberg et al., 1984; Dorais, 1996) et des Noir(e)s caraïbéen(ne)s (Walker, 1985; Anderson, 1993) était encore limité dans presque toutes les provinces, jusque dans les années 1960 (Kerr, 1986 : 2).

#### **1.1. Ethnie/race et lieu de naissance de la population d'Ontario en 1991.**

Le tableau 1.1. (voir page 7) nous indique que parmi la population ontarienne âgée entre 20 et 64 ans la moitié sont des femmes. Si on regroupe selon la « race/lieu de naissance » et selon le « sexe », parmi les immigrant(e)s les Noires<sup>3</sup> sont beaucoup plus

---

<sup>3</sup> Pour les fins de la présente recherche, les Noir(e)s qui sont né(e)s dans des pays autres que les îles des Caraïbes et le Canada sont placé(e)s dans la catégorie « autres minorités visibles ». Toutes les personnes nées au Canada et qui sont d'origine ethnique « noire », sont dans la catégorie « noir(e)s né(e)s au

nombreuses que leurs homologues masculins (58,1% contre 41,9%). Pour les autres catégories d'immigrant(e)s y compris les Chinois(e)s<sup>4</sup> le pourcentage des femmes et des hommes est presque égal. Parmi les né(e)s au Canada, c'est également dans le groupe des Noires nées au Canada que l'écart est le plus grand entre les femmes et les hommes (55,2% des femmes et 44,8% des hommes). L'utilisation du critère « minorité visible » permet de remarquer que 12,4% de la population totale ontarienne âgée entre 20 et 64 ans sont des « minorités visibles », dont la très forte majorité de celle-ci est immigrante. Toutefois, quand la population immigrante est groupée par « lieu de naissance » et par « date d'arrivée au Canada », on constate que ces « minorités visibles » ont surtout immigré depuis 1968 (voir le tableau 1.2. à la page 8)

Au sein des « minorités visibles », le tableau 1.2. fait ressortir le caractère récent de l'immigration en provenance de Chine/Hongkong pour les femmes et les hommes ainsi que pour les « autres minorités visibles » (ils ont surtout immigré entre 1984 et 1991), alors que les immigrant(e)s des Caraïbes ont été les plus nombreux entre 1968-1975. Le même tableau nous montre également qu'au sein de chaque composante raciale, la distribution selon la période d'immigration était similaire pour chaque sexe, sauf dans le cas des Chinois(e)s. En effet, 11,6% des hommes et 7,4% des femmes en provenance de Chine/Hongkong sont venus avant 1968. D'après Dorais (1996 : 3-4), « l'immigration en

---

Canada ».

<sup>4</sup> Dans le cas des Chinois(e)s, celles et ceux qui son né(e)s dans des pays autres que la Chine/Hongkong et le Canada, sont dans la catégorie « autres minorités visibles ». Toutes les personnes nées au Canada et qui sont d'origine ethnique « chinoise », sont dans la catégorie « Chinois(e)s né(e)s au Canada ».

chaîne était d'abord limitée aux adultes de sexe masculin<sup>5</sup>». Du côté des Noir(e)s caraïbéen(ne)s, il y a 9,6% des hommes et 9,2% des femmes qui sont venu(e)s dans la même période.

**TABLEAU 1.1.**

**Distribution (en %) de la population totale âgée de 20 à 64 ans, selon la race/ethnie et, pour chaque race/ethnie et lieu de naissance, selon le sexe, Ontario, 1991.**

Race/ethnie/lieu de naissance	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
1. Chinois(e)s de Chine/Hongkong	51,3	48,7	1,7
2. Noir(e)s des Caraïbes	58,1	41,9	1,7
3. Autres minorités visibles im.	50,1	49,9	7,8
4. Blanc(he)s immigrantes	50,2	49,8	17,9
5. Chinois(e)s né(e)s au Canada	49,0	51,0	0,2
6. Noir(e)s né(e)s au Canada	55,2	44,8	0,2
7. Autres min. vis. né(e)s au Canada	50,5	49,5	0,8
8. Blanc(he)s né(e)s au Canada	50,7	49,3	69,7
Tout le monde (Nombre total)	50,7 (3 035 530)	49,3 (2 951 830)	100,00 (5 987 361)

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

<sup>5</sup> Selon cet auteur, les premiers immigrants chinois adultes venaient surtout du sud de la Chine comme chercheurs d'or, ouvriers du Canadien Pacifique (dans la construction du chemin de fer Montréal-Vancouver).

TABLEAU 1.2.

**Pourcentage de la population immigrante (âgée de 20 à 64 ans) selon la période d'immigration pour des races/ethnies et des lieux de naissance choisis pour chaque sexe : Ontario, 1991.**

<u>Date d'arrivée</u>	<u>Chinois(e)s de Chine/Hongkong</u>		<u>Noir(e)s des Caraïbes</u>		<u>Autres Min. Visibles Immigrant(e)s</u>		<u>Blancs/Blanches</u>	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Avant 1968	7,4	11,6	9,2	9,6	6,9	6,8	56,7	57,6
1968-1975	20,4	21,9	43,2	43,1	28,2	28,6	23,0	22,8
1976-1983	22,7	21,5	23,7	23,2	25,7	24,9	10,1	9,7
1984-1991	49,5	45,0	23,9	24,1	39,2	39,7	10,2	9,8
Nombre total	(53 133)	(50 467)	(57 667)	(41 567)	(232 500)	(232 033)	(538 833)	(534 033)

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Public Use Microdata File. Individuals).

Le fait que l'immigration chinoise de Chine/Hongkong et noire caraïbienne soit importante à des périodes plus ou moins précises, pose la question de savoir si les immigrant(e)s répondent à des besoins bien particuliers dans la société canadienne. Ont-ils/elles été demandé(e)s à cause des besoins de la main-d'oeuvre? Si oui, comment se sont-ils/elles intégré(e)s sur le marché du travail? Les femmes issues de cette nouvelle immigration participent-elles plus au marché du travail que leurs homologues masculins, plus que les autres groupes de femmes immigrantes et les femmes nées au Canada? Dans quelle catégorie professionnelle se classent-elles? Quel est leur salaire moyen?

Toutes ces questions nous conduisent à formuler nos hypothèses de travail qui trouvent leur fondement dans les études quantitatives, qualitatives, ministérielles et communautaires. En effet, depuis les années 1980, ces études ont pu relever certaines injustices auxquelles font face les femmes en général et les femmes immigrantes des « minorités visibles » en particulier. Et sur ce dernier point, on se demanderait si le gouvernement canadien analyse au préalable les mécanismes du marché du travail salarié avant de faire venir les immigrant(e)s. Nous espérons que notre contribution permettra aux lecteurs/lectrices de se faire une idée sur la situation du marché du travail de certains groupes des « minorités visibles » immigrantes en Ontario, en vue de suggérer certaines améliorations ou certaines autres pistes de recherche.

## **1.2. Immigration et diversité ethnique**

L'histoire du Canada démontre que c'est suite à des périodes de conquêtes ou de colonisation animées par l'industrialisation que la société canadienne a été créée (Lalonde, 1983; Merlet, 1986). Ces périodes ont été accompagnées de migration d'élites colonisatrices à la recherche de matières premières et d'une main-d'oeuvre (locale et immigrante) à bon marché pour en assurer l'extraction. Appuyé par le ministère fédéral de l'immigration, le Canada, à des périodes différentes, a importé des étrangers pour satisfaire des besoins spécifiques (Lalonde, 1983). De façon graduelle, on assiste à l'arrivée des immigrant(e)s d'origine européenne<sup>6</sup> (Lalonde, 1983; Kerr, 1986; Merlet, 1986; Côté, 1991; Chard, 1995; Ghalam, 1995), « white if possible » (Merlet, 1986 : 16).

Il faut dire que jusqu'aux années 1960, l'origine nationale était un critère primordial dans les politiques d'immigration canadienne. La plupart du temps les immigrant(e)s étaient sélectionné(e)s selon des critères de désirabilité, c'est-à-dire en fonction de ce qui était perçu comme étant des capacités d'adaptation (au milieu physique et culturel) et d'expertise (Porter, 1965 : 40-43, Abella, 1984 : 21). À partir des années 1960 et après un examen approfondi de la politique de l'immigration, un certain nombre de modifications réglementaires ont été adoptées. Les règlements sur l'immigration qui étaient

---

<sup>6</sup> Selon Purves (1994 : 4), le Canada n'avait qu'une seule politique d'immigration jusqu'en 1947. Les dossiers n'établissaient aucune distinction entre l'admission des immigrant(e)s ordinaires et celle des réfugié(e)s car toutes deux étaient régies par les mêmes critères, pourvu qu'ils/elles aient été d'origine européenne.

discriminatoires quant à la race et au pays d'origine ont été modifiés en 1967<sup>7</sup>. À cette même période, l'établissement d'un système de points<sup>8</sup> (fondé sur les taux de chômage, les possibilités d'emploi, l'instruction, l'âge, la connaissance des langues officielles, etc.) pour évaluer l'admissibilité de certaines catégories d'immigrant(e)s a établi une distinction plus officielle entre la politique concernant les réfugié(e)s et les autres immigrant(e)s (Purves, 1994 : 4). Dans ce contexte, le Canada a changé ses politiques d'immigration pour faire venir au pays des personnes avec des acquis individuels (combinaison d'éducation et de compétence précises recherchées dans la main-d'oeuvre) et non plus, comme avant, de la main-d'oeuvre d'origine raciale et ethnique spécifique (Kerr, 1986; Merlet, 1986; Boyd, 1987; Labelle, 1990; Anderson, 1993). C'est à partir de ce moment que la population canadienne commence à être caractérisée par la diversité<sup>9</sup> que l'on connaît à l'heure actuelle, différenciée par les races/ethnies, les langues et les religions, etc. (Anderson (1993 : 14).

---

<sup>7</sup> Cette initiative de modification a surtout ouvert la voie à un choix plus humanitaire et universel des réfugié(e)s qui venaient s'installer au Canada (Purves, 1994 : 4) .

<sup>8</sup> Pour être admis au Canada, les requérant(e)s devaient réunir un certain nombre de points à l'égard de critères de sélection particuliers . Avoir une offre d'emploi précise ou prouver qu'une pénurie existait dans leur domaine d'intérêt, en est un exemple (Kerr, 1986 : 2).

<sup>9</sup> Pour fournir plus d'explication sur la diversité canadienne, Côté (1991) nous dit que les premiers immigrants du Canada étaient des pays colonisateurs notamment le France et la Grande Bretagne. Et d'ailleurs jusqu'aux années 80, la sélection des immigrants était toujours en fonction d'origine nationale. Nous apprenons de Boyd (1987 : 11) que c'est par après que les critères changent. En effet, le critère d'origine nationale se voit remplacé par celui de la qualification potentielle de répondre aux besoins économiques du pays et celui de la réunification familiale.

Comme conséquence de l'ouverture dans les politiques d'immigration au Canada, toutes les personnes d'origine autre que l'Europe occidentale n'étaient plus exclues. On assiste alors à une proportion grandissante d'immigrant(e)s en provenance du Moyen Orient, de l'Afrique, des Caraïbes, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud et à une immigration plus féminine<sup>10</sup> que masculine. Inversement, on assiste à une diminution<sup>11</sup> de l'immigration en provenance de certains pays d'Europe occidentale.

### **1.2.1. Les catégories d'immigrant(e)s et les critères d'admission**

Tous les immigrant(e)s ne sont pas admis(e)s de la même manière. En effet, en vertu de la Loi sur l'immigration, trois des objectifs généraux du gouvernement fédéral canadien étaient de stimuler le développement d'une économie florissante (1), de faciliter la réunion des familles (2) et de remplir envers les réfugié(e)s (au sens de la Convention de Genève) les obligations légales du Canada sur le plan international et de secourir d'autres groupes ayant besoin d'une aide humanitaire particulière (3). Selon ces objectifs, nous avons depuis 1967 trois principales catégories d'immigrant(e)s : les immigrant(e)s indépendant(e)s (1), la réunification de famille (2) et les réfugié(e)s (au sens de la

---

<sup>10</sup> Ghalam (1995 : 124) a constaté dans ses recherches que les femmes représentaient environ 51% de toutes les personnes qui immigraient au Canada.

<sup>11</sup> Selon Labelle (1990 : 70), le pourcentage des Européen(ne)s parmi les immigrant(e)s a diminué de 41% en 1974 à 24% en 1987-1988 alors que celui des Asiatiques augmentait de 23,2% en 1974 à 46,3% en 1988.

Convention) et les membres des catégories désignées (Kerr, 1986 : 3). Les critères de sélection pour chaque catégorie sont différents.

Pour l'immigration à caractère économique, les principaux/principales réquérant(e)s de la catégorie des immigrant(e)s indépendant(e)s sont autonomes et peuvent, sans aide, s'établir au Canada avec les personnes à leur charge (appelées aussi les personnes aidées). Elle inclut les investisseur(e)s (business class) qui sont une catégorie plus récente (les entrepreneur(e)s et les travailleur(e)s autonomes). Ces dernier(e)s sont admis(e)s au Canada selon leur capacité d'investir l'argent dans les affaires et dans les industries canadiennes (Kerr, 1986; Estable, 1986). La dite catégorie inclut également les travailleur(e)s sélectionné(e)s. Les critères de sélection sont les études, la préparation et la formation professionnelle, l'expérience de travail, la profession visée, l'emploi réservé, l'âge, la connaissance linguistique (Français ou anglais), la personnalité et la situation financière.

La catégorie de famille caractérise l'immigration sociale. Elle fait appel au programme de réunification des familles (Kerr, 1986; Ghalam, 1995) grâce auquel une personne immigrante (au Canada) fait venir quelques membres de sa famille immédiate<sup>12</sup>. L'admission annuelle des immigrant(e)s de cette catégorie ne s'effectue pas en fonction

---

<sup>12</sup> Selon Kerr, 1986 : 3), sont classé(e)s dans la catégorie de la famille les conjoint(e)s, les fiancé(e)s, les enfants non marié(e)s de moins de 21 ans, les parents ou grands parents de plus de 60 ans (et ceux/celles qui sont veufs/veuves ou qui sont incapables de travailler, indépendamment de leur âge), ainsi que les frères et soeurs, les neveux/nièces ou les petits-enfants de moins de 18 ans qui ne sont pas marié(e)s et qui sont orphelin(e)s.

de la conjoncture économique (ne sont pas assujetti(e)s au système de points) et leurs demandes sont traitées en priorité absolue (il en est de même pour les réfugié(e)s). La catégorie des réfugié(e)s renvoie à l'immigration à caractère humanitaire. L'objectif visé étant de « remplir, envers les réfugié(e)s, les obligations légales du Canada sur le plan international<sup>13</sup> et de maintenir sa traditionnelle attitude humanitaire à l'égard des personnes déplacées ou persécutées » (Kerr, 1986 ; Purves, 1994; Ghalam, 1995). Outre les réfugié(e)s, les groupes désignés comprennent les personnes qui ont été persécutées ou déplacées à cause de situations d'urgence ou celles à qui le Canada a accordé un statut spécial pour des motifs humanitaires (Kerr, 1986 : 5; Purves, 1994 : 3; Ghalam, 1992 : 125). Nous réitérons que les personnes qui sont classées dans la catégorie de famille et celle des réfugié(e)s et des groupes désignés ne sont pas évaluées selon les critères de sélection (Kerr, 1986; Labelle, 1990). En guise de remarque, notons également que la catégorie d'admission n'est pas disponible dans les données du recensement du Canada de 1991.

Nous venons de voir que la diversité au Canada est largement attribuable au changement des critères de sélection d'immigrantes et d'immigrants. Par exemple au cours de ces dernières années, le pays de naissance des femmes qui ont immigré au Canada a subi des variations importantes. Ghalam (1995 : 126) note par exemple que dans la période d'immigration de 1961 à 1970, les femmes nées au Royaume-Uni composaient

---

<sup>13</sup> Nous rappelons que jusqu'aux années 60, la politique en matière d'immigration canadienne établissait une « discrimination » géographique et raciale en faveur des réfugié(e)s européen(ne)s alors que le centre du problème mondial était déplacé vers l'Afrique, l'Amérique latine et l'Asie (Purves, 1994).

22% de l'ensemble des immigrantes; celles nées dans d'autres pays d'Europe composaient 46% de l'ensemble des immigrantes; celles nées en Asie ou au Moyen Orient, 12% et celles qui venaient d'autres pays, 20%. Cette auteure note également que pour celles ayant immigré entre 1988 et 1991, les femmes nées en Asie ou au Moyen-Orient composaient 52% de l'ensemble des immigrantes qui vivaient au Canada en 1991 alors que celles nées au Royaume-Uni et ailleurs en Europe ne composaient respectivement que 4% et 19% de l'ensemble des immigrantes qui vivaient au Canada en 1991.

Ainsi, non seulement les immigrantes viennent-elles d'autres régions que l'Europe, mais elles viennent souvent des pays de « race non blanche », ayant des situations politique, économique, sociale et culturelle différentes (Palmer, 1991 : 24). Pour Merlet (1986 : 31), une hétérogénéité du pays d'origine chez les immigrantes engendre les inégalités socio-économiques entre elles car certaines origines raciales\ethniques accèdent plus facilement au marché du travail que d'autres. Et c'est dans ce même ordre d'idées que selon Chard (1995), les immigrantes non-blanches en provenance des pays du Tiers-Monde (l'Asie, les Antilles, l'Amérique centrale et l'Amérique du Sud, l'Afrique, etc.) se trouvent parmi les plus désavantagées. Dans notre travail, nous vérifierons ce dernier constat.

### **1.2.2. Vers une « discrimination » diversifiée : le cas des groupes cibles**

Vers le milieu des années 1970, la recherche sur les immigrantes et leur place dans la société canadienne a connu un développement considérable, soit au niveau académique, soit au niveau des services de recherches ministérielles ou soit au niveau des organismes communautaires mis sur pied par les groupes de femmes (Boyd, 1987). Ensuite, quelques études faites sur la situation économique de certains groupes comme les hommes antillais et indochinois au Québec (Tremblay, 1991), les femmes et les hommes caraïbéens (Anderson, 1993; Henry, 1994) et haïtiennes (Merlet, 1986; Dûcheine, 1987; Labelle et al., 1987) ont été élaborées. L'attention a été centrée sur l'effet des politiques d'immigration sur les conditions de travail et les restrictions en terme de droits sociaux aux immigrantes; sur les stéréotypes<sup>14</sup> attachés à certaines catégories d'immigration (Chan et Helly, 1987); et sur l'oppression des « minorités visibles » immigrantes (Bannerji et al., 1987; Agnew, 1996).

Des études ont également critiqué le processus de catégorisation sociale dont les immigrantes font l'objet à partir des dénominations telles que « femmes immigrantes » ou « femmes appartenant à la catégorie des minorités visibles », lesquelles tendent à

---

<sup>14</sup> Selon Daudlin (1983 : 158) une stéréotype renvoie à une image figée attribuant certaines caractéristiques et certaines habitudes à un groupe ethnique ou racial donné.

marginaliser les groupes construits » (Bannerji et al., 1987; Labelle, 1989). Par ailleurs, très peu de recherches d'envergure provinciale ont traité de la situation comparative des femmes des « minorités visibles » et des femmes blanches à l'intérieur du marché du travail.

En effet, la « discrimination systémique » sur le marché du travail salarié en Ontario n'est pas un phénomène statique, mais plutôt dynamique et relatif. De plus, la pluralité socio-économique et culturelle des différentes origines raciales/ethniques est une autre réalité plus complexe dont il faut tenir compte pour analyser la dite « discrimination ». Voilà donc pourquoi dans cette présente recherche, nous nous limitons à deux origines raciales/ethniques, à savoir les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes.

#### **1.2.2.1. Les Chinois(e) de Chine/Hongkong**

Le cas historique de la population chinoise suggère le rôle prépondérant du racisme anti-asiatique dans la non-intégration de celle-ci sur le marché du travail canadien. Selon certaines recherches comme celles de Davis et Krauter (1971), de Wickberg et al., (1984) et de Helly (1987), les immigrants chinois du Canada étaient parmi les premiers immigrants de « minorités visibles » victimes de préjugé<sup>15</sup> et de « racisme<sup>16</sup> » ou de

---

<sup>15</sup> Selon Daudlin (1983 : 158), un préjugé signifie « juger d'avance ». C'est plus une question d'attitude que de comportement. Cela veut dire qu'une personne porte un jugement habituellement défavorable sur une autre personne qu'elle ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques attachées au groupe

discrimination<sup>17</sup> » ouverte, dès leur arrivée jusqu'en 1967. En effet, bien que l'immigration canadienne favorisait l'arrivée des hommes chinois (mais non pas celle des femmes), l'entrée de ces derniers était limitée parce que, disait-on, « leur intégration surtout culturelle était impossible au Canada » (Wickberg et al., (1984 : 51). D'ailleurs, ceux qui parvenaient à être admis devaient avoir leurs écoles, leurs quartiers, etc., pour que leurs « vices » ne se propagent pas dans la population canadienne (Wickberg et al., 1984 : 69).

Ce racisme ancré tant dans la population qu'au sein de l'Etat, a entraîné entre 1877 et 1900, l'adoption de mesures restrictives visant à décourager l'entrée des Asiatiques, malgré les besoins en main-d'oeuvre de l'époque (Davis et Krauter, 1971; Helly, 1987). Par exemple pour freiner l'immigration chinoise, certaines lois entre autre le « Head Tax » étaient introduites au début du 20ème siècle. Le « Head Tax » consistait à augmenter les frais à déboursier pour les Chinois qui voulaient immigrer au Canada et cela diminuait le nombre des candidats. Il faut dire que la restriction ne s'est limitée au « Head Tax ». Par après, la Victoria Chamber of Commerce et la « Vancouver Board of Trade » ont demandé l'exclusion orientale en 1920 (Wickberg et als., 1984 : 143).

---

auquel elle appartient. Ainsi, le préjugé est une mentalité, tandis que la discrimination sous-entend une activité.

<sup>16</sup> Toujours selon Daudlin (1983 : 158), le racisme est une discrimination fondée sur l'origine raciale, nationale ou ethnique, ou sur la couleur de la peau.

<sup>17</sup> C'est le fait de traiter consciemment une personne ou un groupe de personnes en fonction de préjugés, au lieu de s'en tenir aux mérites de chacune (Daudlin, 1983 : 157).

Egalement, la Loi sur l'immigration de 1923 (ou la Loi sur l'exclusion des Chinois) ne permettait que l'entrée de quatre classes d'immigrants chinois : les étudiants d'université qui venaient étudier pour retourner ensuite en Chine, le personnel diplomatique qui ne faisait pas vraiment partie de la communauté chinoise, les Chinois nés au Canada et revenant d'un séjour de plusieurs années en Chine et les commerçants. Pour ces derniers, ce sont ceux qui avaient des mises de fonds importantes dans le commerce export-import entre la Chine et le Canada qui étaient les seuls immigrants admissibles et qui pouvaient faire venir leur famille après en avoir fait la demande au ministre de l'immigration (Wickberg et al., 1984 : 147).

Dans les pages précédentes, nous avons vu que les changements en matière d'immigration après 1960 ont permis l'entrée d'autres catégories de personnes. En ce qui concerne les Chinois(e)s et les autres immigrant(e)s non européen(ne)s, malgré les changements dans le règlement de 1962, une certaine « discrimination » persistait à leur égard. En effet, pour limiter un afflux d'immigrant(e)s non-européen(ne)s, surtout l'entrée des immigrant(e)s sans compétence technique ou professionnelle, tous les immigrant(e)s avaient le choix sur le/la membre de la famille à parrainer, sauf les immigrant(e)s d'Asie, d'Afrique et des Caraïbes, qui devaient se limiter aux conjoint(e)s, aux enfants et aux parents. Souvenons-nous qu'avant 1962, les immigrant(e)s chinois(e)s ayant des proches parents au Canada étaient pratiquement les seuls choisi(e)s qui pouvaient s'installer au pays. Après 1962, et surtout après 1967, non seulement beaucoup de Chinois(e)s immigrèrent-ils/elles au Canada, mais ils/elles arrivèrent sans parrainage à titre de

travailleur(e)s qualifié(e)s. La plupart de ces dernier(e)s venaient des villes de Hongkong, de l'Asie du Sud-Est (Malaisie, Singapour et Philippines), du Sud de l'Afrique (Johannesburg), de l'Amérique latine (Pérou) et des Antilles. Ils/elles étaient instruit(e)s et parlaient l'une des langues officielles au Canada, l'anglais (Wickberg et al., 1984 : 251). Il faut noter que l'accès comme immigrant(e)s indépendant(e)s est récente pour les Chinois(e)s. Notre recherche inclut tous/toutes les Chinois(e)s de la Chine et de Hongkong, les deux lieux de naissance où les Chinois(e)s constituent la majorité de la population. En d'autres mots, nous ne tenons pas compte des aspects politique et économique des lieux de naissance des Chinois(e)s qui font partie de cette recherche.

#### **1.2.2.2. Les Noir(e)s des Caraïbes**

Nous rappelons que les lois discriminatoires étaient dirigées contre certains groupes spécifiques. Jusqu'en 1967, les politiques d'immigration canadienne étaient encore caractérisées par le racisme ouvert. Et selon Anderson (1993 : 17), les Caraïbéen(ne)s n'étaient pas un groupe préféré comme immigrant(e)s. Par exemple, entre 1946 et 1966, seulement 29,979 immigrant(e)s noir(e)s des Caraïbes (dont environ 4,000 dans la seule année 1966), ont pu entrer au Canada. C'est surtout à cause de ce que l'auteur appelle « the push factors » qu'on a des Caraïbéennes et Caraïbéens au Canada. Mais encore, c'est avec « the 1955 Canadian-Caribbean agreement for the supply of domestic labourers » (Anderson, 1993 : 57) que l'on peut considérer le début de

l'immigration systématique caraïbienne vers le Canada. Les travailleuses domestiques (domestic workers) en provenance des Caraïbes devaient être des femmes non mariées et sans personne à charge. Elles devaient travailler pour des familles canadiennes et devaient vivre chez ces dernières. Elles étaient également obligées de retourner chez elles après, à la fin de leur contrat.

Suite aux changements des lois sur l'immigration, « the 1962 amelioration of the discriminatory situation in relation to preferred nationalities » (Anderson, 1993 : 37) a ouvert l'accès aux immigrant(e)s caraïbéen(ne)s non parrainé(e)s, c'est-à-dire ceux/celles qui avaient une éducation appropriée, comme c'était le cas pour les Chinois(e)s déjà cité(e)s dans les pages précédentes. Et « the policy improvements of 1966/1967 » (Anderson, 1993 : 37) ont eu un effet immédiat sur le volume des immigrant(e)s caraïbéen(ne)s : depuis, leur immigration devint un phénomène courant. Mais il se trouve que certain(e)s ont quand même immigré dans des circonstances bien spécifiques. Par exemple, « The Canadian labour force needed the skills...The Caribbean was over-supplied with skilled workers who, because of the under-developped state of their own economies, were forced to leave their homelands ».

Comme nous l'avons fait remarquer dans le cas des Chinois(e)s de Chine/Hongkong, il y a eu une augmentation remarquable des immigrantes et des immigrants des Caraïbes à partir de 1967. Anderson (1993 : 58) note qu'entre 1967 et 1989, 301,361 immigrant(e)s reçu(e)s des Caraïbes, soit 9,2% de toute l'immigration

canadienne, ont pu entrer au Canada. Toujours selon Anderson (1993 : 70), « the newcomers present a high degree of linguistic and occupational flexibility to the Canadian labour force ».

En ce qui concerne l'immigration par sexe, les recherches de Tremblay (1991) sur l'immigration antillaise par sexe au Québec indiquent que depuis 1960, le nombre de femmes qui immigraient était supérieur à celui des hommes à cause du programme domestique qui favorisait les premières et en effet, les données du tableau 1.1. nous ont montré que les Noires nées dans les Caraïbes âgées de 20 à 64 ans sont plus nombreuses que leurs confrères.

### **1.2.2.3. Les caractéristiques de l'immigration chinoise et noire**

Dans le cadre de l'immigration canadienne, il est fort intéressant de faire un lien entre l'époque d'immigration, le nombre d'immigrant(e)s par sexe et l'origine nationale. En effet, la possibilité de voir arriver un nouveau type d'immigrant(e)s chinois(e)s et noir(e)s qui présentent les caractéristiques professionnelles typiques de classes moyennes urbaines existait depuis 1962, mais comme les politiques en matière d'immigration contenaient encore des clauses qui limitaient certaines des origines nationales, cette possibilité ne s'est réalisée pleinement que plus tard. Nous avons vu qu'après un examen approfondi des dites politiques en 1966, un système de points a été

introduit en 1967. Pour être admis au Canada, les requérant(e)s devaient réunir un certain nombre de points à l'égard de critères de sélection particuliers. C'est ainsi qu'à partir de cette période, les politiques d'immigration ont pour la première fois été associées étroitement à celles du marché du travail. Les qualités recherchées chez l'immigrant(e) étaient surtout sa capacité de s'établir et sa contribution à l'économie du pays. En d'autres termes, l'immigrant(e) était accepté(e) en raison de son instruction, de sa formation et de ses talents, de ses moyens suffisants pour subvenir à son entretien une fois au Canada. L'immigrant(e) était également accepté(e) selon qu'il/elle était en mesure d'établir un commerce, de se livrer à l'agriculture, d'exercer un métier ou une profession, etc. Depuis cette période, la population immigrante canadienne est plus hétérogène que jamais auparavant.

### **1.3. La discrimination sur le marché du travail salarié**

Alors que selon certains auteurs (Kerr, 1986) l'immigration a un effet négatif sur le marché du travail (le chômage<sup>18</sup> notamment), d'autres auteurs (Daudlin, 1983 : 34-35) trouvent que :

les groupes des minorités visibles (tant immigrant(e)s que né(e)s au Canada) se

---

<sup>18</sup> Selon Kerr (1986 : 15), ce type de chômage est appelé « chômage pour cause de recherche d'emploi ». En effet, le temps que les immigrant(e)s mettent à trouver du travail dépend dans une mesure de leur spécialisation, de leurs aptitudes linguistiques et de leurs expériences professionnelles, ainsi que des conditions du marché canadien.

heurtent à une multitude de pratiques de discrimination systémique dans leur milieu du travail [...] D'un côté, ces groupes rencontrent des difficultés plus nombreuses que leurs compatriotes blancs/blanches lorsqu'ils tentent de trouver du travail. De l'autre côté, ils ne sont pas touchés de la même façon par le chômage et le sous-emploi.

Pour appuyer son argument, Daudlin (1983) donne l'exemple des Canadien(ne)s d'origine chinoise ou indienne et des Canadien(e)s d'origine antillaise. En effet, les premier(e)s peuvent ne pas souffrir exagérément du chômage quand on les compare à d'autres, alors qu'ils/elles sont quand même extrêmement sous-employé(e)s dans des secteurs de l'économie où ils aimeraient travailler. C'est-à-dire que des obstacles existent à leur avancement professionnel. De plus, leurs chances de promotion peuvent être limitées par leur cantonnement dans des catégories d'emploi peu rémunérées et peu prestigieuses, par les règles d'ancienneté établies dans l'entreprise et par le peu de publicité entourant les postes vacants.

Par ailleurs, les Canadien(ne)s d'origine antillaise peuvent être complètement absent(e)s du monde du travail. Ils/elles peuvent se voir refuser l'accès à un emploi par suite de méthodes de recrutement et de sélection comme le recrutement de bouche à oreille, de critères fondés sur l'expérience canadienne, ainsi que d'épreuves de sélection « d'entrevues teintées de parti pris » (Daudlin, 1983 : 35). Dans le même ordre d'idée, l'auteur se réfère à des recherches effectuées sur les Noirs des Antilles et sur les Asiatiques du Sud de l'Asie. Les résultats de ces recherches ont montré que ces deux

groupes des « minorités visibles » ont des revenus plus bas et connaissent davantage le chômage. En effet, ce « niveau de vie inférieur n'est attribuable que dans une très faible mesure, aux différences de compétence professionnelles » (Daudlin, 1983 : 35).

Il y a d'autres auteurs qui ont continué dans la même voie. Selon Klein et Lévesque (1995), l'exclusion du marché du travail au Canada n'affecte pas de la même manière toutes les catégories sociales dominées. Selon ces auteurs, l'exclusion comprise comme le « produit d'une conception qui cherche à assurer le maintien des privilèges des couches sociales dominantes<sup>19</sup> » (1995 : 9) est complètement différente de l'exclusion en raison d'une méconnaissance linguistique, d'un manque de qualification et d'expérience pour un emploi, etc. De plus, Klein et Lévesque ajoutent que même dans les pays qui affichent les plus forts indicateurs de richesses matérielles, la pauvreté a été le lot de certaines catégories d'immigrantes et d'immigrants qui doivent recourir au travail précaire, au travail au salaire minimum qui ne correspond pas à leur niveau de scolarité. Selon ces auteurs, cette exclusion arbitraire et qui touche un groupe particulier de personnes est aussi appelée « discrimination systémique ».

La situation inégalitaire (que vivent certaines groupes de personnes) ne pourrait être expliquée que dans un contexte systémique qui mettrait en relief le rôle des interactions entre les différentes institutions reliées au marché du travail et le

---

<sup>19</sup> Pour les fins de la présente recherche, nous considérons que l'employeur(e) et l'employé(e) de race blanche sont classé(e)s dans le groupe de statut dominant.

comportement des agents concernés. Il s'agit d'un processus complexe dans lequel interviennent de nombreux facteurs tels que la non-reconnaissance ou la sous-évaluation des diplômes étrangers par le système éducatif et les corporations professionnelles, les pratiques d'embauche et d'emploi des entreprises, la définition de fonctions féminines ou masculines, etc. Pour notre travail, c'est dans ce même ordre d'idée, et, partant de la problématique de la « discrimination systémique » en emploi contre les femmes en général, qu'on s'est demandé si les femmes des « minorités visibles » immigrantes du Canada, en l'occurrence les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes (qui sont sur le marché du travail en Ontario), ont les possibilités de participer au marché du travail au même titre que les autres groupes (leurs confrères immigrants, les Chinoises et les Noires nées au Canada, les femmes blanches tant immigrantes que nées au Canada). Une tentative de répondre à cette question nécessite de prendre en compte une diversité des facteurs qui pourraient avoir plus d'effets négatifs sur l'employabilité des groupes cibles que d'autres groupes de comparaison. Etant donné que la population féminine n'est pas homogène, pas même à l'intérieur des femmes appartenant à des « minorités visibles », notre hypothèse est que les femmes immigrantes ne bénéficient pas également de l'insertion professionnelle. En effet, les caractéristiques spécifiques de certains groupes d'immigrantes en terme d'origine nationale et de race/ethnie peuvent constituer des barrières à leur insertion professionnelle. En d'autres termes, bien que le phénomène de « discrimination systémique » soit identique dans ses grandes lignes pour toutes les femmes, il présente quelques caractéristiques différentes selon qu'elles appartiennent ou non à des « minorités visibles ». Dans ce contexte, certaines catégories

d'immigrantes subissent une « discrimination systémique » en raison des critères qui ne sont pas pertinents à l'accomplissement de l'emploi, tandis que d'autres catégories d'immigrantes sont tout simplement exclues en raison de certaines exigences de l'emploi.

Les fondements des inégalités à l'intérieur du groupe des femmes sont multiples et complexes. En nous référant à Gaucher (1983) dans le cas des salaires moyens, nous pouvons dire que si les groupes de femmes ont des salaires moyens différents, plusieurs facteurs individuels peuvent expliquer certaines disparités : le niveau de scolarité et de formation, l'expérience, le nombre d'heures travaillées, l'absentéisme (surtout à cause de la charge familiale, etc.). Notre recherche vise à aller plus loin que ces caractéristiques individuelles que nous classons sous le concept de « discrimination directe » (dans notre contexte, synonyme d'exclusion justifiée) et veut faire émerger le caractère structurel des inégalités envers ces dernières.

Ainsi, nous entendons par « discrimination systémique en emploi », une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant d'une interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte (Chicha-Pontbriand, 1989 : 85). Il y a des situations où les employeurs n'acceptent pas les diplômes étrangers et exigent souvent une expérience canadienne dans des emplois que n'importe quel(le) diplômé(e) d'école secondaire est en mesure d'accomplir. De cette façon, les immigrantes peuvent être limitées dans les possibilités

d'emploi offertes aux femmes en général à cause de plusieurs facteurs qui sont en mesure de bloquer l'exercice d'un emploi s'ils sont combinés avec certains d'autres qui ne sont pas à la connaissance des candidat(e)s. Mais comme la population immigrante est hétérogène, il est d'une part possible de la définir par pays d'origine, par race/ethnie, par classe sociale ou par d'autres critères. Il est d'autre part raisonnable d'envisager cette catégorisation ambiguë en fonction des problèmes que l'on cherche à résoudre. Or, nous voulons, d'un côté déterminer dans quelle mesure les femmes immigrantes qui sont visiblement non blanches sont exclues des possibilités d'emplois offertes aux femmes immigrantes blanches, et de l'autre côté, voir lesquelles parmi ces femmes non-blanches sont le plus désavantagées.

Les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes ont retenu notre attention car nous supposons tout au départ qu'il leur est difficile de choisir une activité professionnelle qui tient seulement compte de leurs compétence puisque nous pensons que leur qualification sociale (en terme d'adaptation à la culture occidentale) fait défaut et que leur expérience a été acquise ailleurs qu'au Canada. D'après Davis et Krauter (1971 : 1), « [...] the restrictions [...] on employment that the Chinese [...] and Negroes have frequently met, were usually imposed upon them ». Nous supposons également que le refus ou l'acceptation peut varier selon leur pays d'origine ainsi que leur origine raciale/ethnique car tout comme Davis et Krauter (1971), Abella (1984) et Zegeye et al. (1991), nous avons défini leur « visibilité » en terme de couleur de la peau. La référence à ces auteur(e)s n'est pas fortuite. En effet selon Davis et Krauter (1971 : 1), « skin colour

serves as an inalterable and highly visible identity badge, and, in such cases, discriminatory practices have been historically easy to plan and carry out ».

Si nous comparons les tableaux 1.1.(à la page 7) et 1.3. (voir la page suivante), nous remarquons que le pourcentage des femmes actives est inférieur à celui que l'on rencontre dans la population totale. C'est seulement au sein des deux populations actives noires (nées dans les Caraïbes et nées au Canada) que les femmes constituent la majorité de la population active : elles représentent respectivement 55,9% et 55,1% de la population active (de race/ethnie noire). Notons en guise de remarque que ce pourcentage élevé n'implique pas automatiquement l'accès de ces dernières à de meilleurs emplois et à des salaires élevés. Pour tous les autres groupes, la majorité de la main-d'oeuvre sont des hommes. En regardant pour les Chinois(e)s par exemple, les femmes tant immigrantes que nées au Canada représentent 47%.

**TABLEAU 1.3.**

**Distribution (en %) de la population totale active âgée de 20 à 64 ans, et pour chaque race/ethnie et lieu de naissance selon le sexe, Ontario, 1991.**

Race/ethnie/lieu de naissance	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
1. Chinois(e)s de Chine/Hongkong	47,9	52,1	1,8
2. Noir(e)s des Caraïbes	55,9	44,1	1,8
3. Autres minorités visibles im.	46,8	53,2	7,6
4. Blanc(he)s immigrantes	46,0	54,0	16,8
5. Chinois(e)s né(e)s au Canada	47,2	52,8	0,2
6. Noir(e)s né(e)s au Canada	55,1	44,9	0,2
7. Autres min. vis. né(e)s au Canada	49,7	50,3	0,8
8. Blanc(he)s né(e)s au Canada	47,6	52,4	71,0
Tout le monde	47,4	52,6	100,00
(Nombre total)	(2 098 2685)	(2 325 331)	(4 423 596)

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

## **CHAPITRE II**

### **PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES**

#### **2.1. La tentative d'élimination de la « discrimination » par les pays occidentaux**

C'est en 1919 que le Bureau International du Travail (BIT) propose à tous ses membres une convention contre la discrimination salariale à partir du principe de « salaire égal pour un travail égal, indépendamment du sexe du travailleur » (Silvera et al., 1996 : 13). Le Canada, l'Australie et la Suède seront souvent cités comme premiers pays qui ont adopté les cadres réglementaires proposés. Selon Sloane (1994 : 158),

the difference in earnings between women and men can be decomposed analytically in three elements : that which arises from different personal characteristics [...] that arises from variations in employment [...] and residual element of discrimination, which means that women are paid less than men even after all other supply and demand factors have been controlled for

Dans le contexte canadien, le bilan est encore loin d'être concluant. Malgré les avancées importantes en matière de lutte contre la discrimination salariale, les inégalités de salaire sont encore élevées (Abella, 1984; Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987; Pontbriand, 1989; Chard, 1995). Par exemple, dans les années 1990, les salaires féminins

n'atteignaient, en moyenne, que les sept dixièmes du salaire masculin moyen (Tahon, 1995 : 113).

Dans le même ordre d'idée et en ce qui concerne les préjugés envers le travail effectué par les femmes, Gaucher (1983 : 15-16) trouve que la division sexuelle du travail est un obstacle majeur à l'égalité dans la rémunération. En effet, au-delà des facteurs individuels<sup>20</sup> qui jouent sur le salaire des deux sexes, la comparaison de la rémunération des femmes à celles des hommes se heurte à l'existence d'un double marché du travail fondé sur la structure implicite du rapport entre les sexes.

## **2.2. Hypothèses de base**

### **2.2.1. Les femmes, un « groupe de statut » hétérogène.**

Par certains facteurs (sexe, origine raciale/ethnique, classe sociale, niveau de scolarité, groupe d'âge, période d'immigration, etc.), il est possible de hiérarchiser les femmes au Canada. Dans le cadre de notre première hypothèse globale, nous voulons

---

<sup>20</sup> Selon Gaucher (1983 : 16), l'âge, l'éducation, la formation ou l'expérience sont quelques caractéristiques individuelles qui permettent de déterminer les disparités directes des salaires entre les femmes et les hommes. Mais il constate qu'après avoir neutralisé ces caractéristiques, d'autres différences de salaires persistent.

vérifier l'hétérogénéité des femmes des « minorités visibles » sur le marché du travail en Ontario. Pour ces dernières, les populations cibles à l'étude sont notre source d'indicateur de différences parmi les races/ethnies. Nous sommes consciente du risque de simplification selon laquelle l'homogénéité des ces deux groupes cibles serait présumée, alors qu'il s'agit de sous-ensembles eux-mêmes hétérogènes si on considère d'autres critères de groupement comme classes sociales, milieu urbain/rural, groupe d'âge, situations politique et économique internes des pays<sup>21</sup> de naissance, etc.

D'un côté, il y a des recherches sur le travail féminin, sur sa ghettoïsation et sur son salaire moyennement bas par rapport au travail masculin, qui ont tendance à définir les femmes comme un groupe homogène. De l'autre côté, il y en a qui se sont intéressées, dans le cadre d'une société pluraliste comme l'est le Canada, à analyser la disparité occupationnelle ou salariale au sein du groupe des femmes (Denis, 1981 et 1986; Breton et al., 1990). Mais, très peu de recherches d'envergure provinciale ont traité de la situation comparative des femmes des « minorités visibles » et des femmes blanches ou encore la situation comparative des différents groupes ethniques au sein même des « minorités visibles » à l'intérieur du marché du travail. Sans ces différentes décompositions, il est difficile de faire une différenciation socio-économique des femmes, c'est-à-dire savoir quels sont les groupes de femmes les plus menacés par le chômage, lesquels sont aux prises avec les petits boulots ou lesquels ont des salaires moins élevés que d'autres.

---

<sup>21</sup> Nous parlons surtout du contexte politique de la Chine « communiste » et de Hongkong « capitaliste » que nous n'avons pas considéré comme critère de différenciation des lieux de naissance pour les Chinois(e)s.

Les études comparées entre les « minorités visibles » et le reste de la population ont surtout utilisé une approche qualitative (Calliste, 1996; Das Gupta, 1996; Agnew, 1996). Ce qui provoque une pénurie au niveau des analyses des disparités de taux de chômage, de sous-emploi et de salaire entre les femmes des « minorités visibles » et les femmes blanches, entre les canadiennes et les immigrantes. Pénurie qui peut encore être accentuée en ce qui concerne de telles comparaisons entre les femmes des « minorités visibles » immigrantes et les femmes blanches immigrantes; entre les femmes des « minorités visibles » immigrantes et celles nées au Canada; entre les femmes des « minorités visibles » et leurs homologues masculins en l'occurrence, puisque tel est l'objet de cette thèse, la comparaison des Chinoises nées en Chine/Hongkong et des Noires nées dans les Caraïbes avec leurs confrères immigrants et leurs consœurs nées au Canada.

Dans cette thèse nous ne nous demandons pas s'il existe des inégalités au niveau des professions et des salaires entre les femmes et les hommes qui sont sur le marché de travail salarié canadien, ni pourquoi ce sont les femmes qui sont désavantagées. La différence profonde entre l'emploi masculin et féminin sur le marché du travail est le reflet de la répartition des tâches et de l'attribution d'une valeur à celles-ci dans les rôles sociaux des deux sexes. Cette affirmation du caractère culturel des différences entre les sexes se fait de plus en plus convaincante depuis les premiers ouvrages de Mead (1935, 1949). Dans le contexte canadien, certaines recherches (Gunderson et Reid, 1983; Rosenfeld, 1980; Armstrong et Armstrong, 1975, 1978, 1994; Denis, 1986; Silvera et al.,

1996) démontrent que le système économique canadien défavorise le travail des femmes par rapport à celui des hommes. Selon certaines études sur le double marché de l'emploi, la discrimination salariale serait cette inégalité de salaire entre les emplois effectués par chacun des deux sexes (Armstrong et Armstrong, 1975; Aw, 1980).

Pour aller plus loin, nous avons travaillé à partir de l'hypothèse selon laquelle les femmes canadiennes ne forment pas un « groupe de statut » homogène et elles ne subissent pas toutes les mêmes degrés de « discrimination » dans l'embauche, dans la distribution des postes d'emploi et de salaire dans le marché du travail salarié<sup>22</sup>. Nous supposons que, sous l'ordre et le contrôle de leurs employeur(e)s, les employées des « minorités visibles<sup>23</sup> » risquent d'être plus sujettes aux pratiques discriminatoires de la part de leurs employeur(e)s que leurs homologues masculins et les autres employées (les femmes blanches immigrantes ainsi que celles nées au Canada; les Chinoises et les Noires nées au Canada).

---

<sup>22</sup> Il est important de préciser que nous ne pensons pas étudier la discrimination sous toutes les différentes formes qui pourraient exister. C'est pourquoi nous analysons seulement le marché du travail salarié en Ontario.

<sup>23</sup> Nous signalons que pour cette présente recherche, les employées « visibles » dont il s'agit sont nos groupes cibles : les Chinoises nées en Chine/Hongkong et les Noires nées dans les Caraïbes.

### **2.2.2. Les femmes « des minorités visibles » immigrantes sont sujettes à une « triple discrimination systémique » dans le marché du travail ontarien.**

Dans le cadre de cette présente recherche, nous analysons la « discrimination systémique » envers les groupes cibles en relation avec certains indicateurs et variables reliés à la population active dans son ensemble et à la population salariée. Le choix des indicateurs et des variables retenus dans la vérification de notre deuxième hypothèse de « triple discrimination systémique » envers les groupes cibles a été conditionné par les informations disponibles dans le fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement du Canada de 1991 sur les particuliers, et qui peuvent nous donner plus de renseignements sur le travail salarié en Ontario.

Dans le contexte de cette thèse, nous classons le sexe, la race et le lieu de naissance comme sources potentielles de la « discrimination systémique ». Nous proposons trois indicateurs de ce phénomène, à savoir : le taux de chômage qui est une exclusion des possibilités de travail (être complètement absent du monde du travail); le sous-emploi qui est une exclusion des lieux de travail plus valorisés (dans notre cas les groupes cibles n'utilisent pas pleinement leur formation universitaire) et le salaire moyen qui est une mesure de prestige. Nous supposons que les barrières dans les pratiques d'embauche, de distribution de poste d'emploi et de salaire moyen selon le sexe, la race/ethnie et le lieu de naissance sont à l'origine du chômage, du sous-emploi et du

salaire moyennement peu élevé pour les femmes des « minorités visibles » immigrantes en l'occurrence les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes. Notre travail consiste en effet à vérifier si et comment ces dernières sont désavantagées par rapport aux autres groupes de comparaison.

L'avantage de considérer ces indicateurs est que d'un côté le chômage et le sous-emploi sont relativement autonomes et permettent de discerner les différents enjeux du phénomène de « discrimination systémique ». De l'autre côté, ces derniers influent sur le salaire. En effet, l'absence d'un emploi engendre automatiquement l'absence d'un salaire. Par ailleurs, tout emploi n'apporte pas un salaire élevé. La disparité occupationnelle présente plusieurs désavantages pour les groupes qui en sont victimes, car elle va de pair avec des caractéristiques très défavorables des emplois qui leur sont ainsi assignés en termes de salaire. Nous disons qu'un travail précaire (et parfois ne correspondant pas au niveau d'éducation) apporte un salaire moins élevé qu'un poste de gestion ou un poste avec des fonctions professionnelles. Aussi, les personnes qui travaillent dans les domaines des services, de la vente, etc., sont-elles les plus exposées aux salaires les moins élevés (Beaudin et al., 1990). Le salaire moyen comme indicateur de la « discrimination systémique » renvoie à la différence de revenu (par rapport à la moyenne) qui persiste après avoir neutralisé certaines variables retenues dans chaque sous-hypothèse (le sexe, la race/ethnie, le lieu de naissance, l'occupation, le niveau de

scolarité le plus élevé, la période d'immigration<sup>24</sup> et l'âge<sup>25</sup>). Nous avons retenu le taux de chômage, le sous-emploi et le salaire moyen car plusieurs recherches sur la population à faible revenu au Canada y font référence comme indicateurs valables d'une situation d'inégalités économiques. Ces indicateurs ont également avantage d'être facilement accessibles. Ils sont comparables d'une année à l'autre et d'une province à l'autre. Ce qui peut, d'une manière ou d'une autre, assurer au cadre d'analyse un ensemble de données cohérentes. De plus, en nous révélant de nouvelles dimensions de la « discrimination », ces indicateurs nous permettent de tirer plus d'informations sur ce phénomène en Ontario.

Le choix d'un indicateur plutôt qu'un autre est aussi lié aux objectifs visés. Il en est de même pour les variables. Dans cette phase de notre recherche, l'objectif visé est de voir les tendances et les groupes de femmes les plus menacés par le phénomène de « discrimination systémique » en Ontario. Pour chaque sous-hypothèse, les variables retenues diffèrent selon qu'elles sont capables de répondre à notre type d'analyse pour vérifier les inégalités entre les groupes (retenus). Le niveau d'éducation le plus élevé a été retenu comme variable contrôle pour toutes les sous-hypothèses. En effet, la scolarité est une variable fréquemment utilisée pour estimer le potentiel d'insertion

---

<sup>24</sup> Nous avertissons que pour les raisons techniques, la période d'immigration n'est pas contrôlée pour les comparaisons qui incluent les groupes de femmes nées au Canada.

<sup>25</sup> Étant donné que le travail salarié des femmes est plus sujet à la discontinuité que celui des hommes (à cause des congés de maternité, de charges familiales, etc.), nous soulignons que dans les comparaisons entre les groupes cibles et leurs confrères, l'âge chronologique n'a pas été retenue comme variable contrôle.

professionnelle des immigrant(e)s, par exemple en comparant le niveau de scolarité avec le taux de chômage ou avec le genre d'emploi occupé (Renaud, 1992). La scolarité élevée est également utilisée pour évaluer l'accès aux emplois dont les conditions de travail sont avantageuses en terme de revenu et de stabilité d'emploi (Lamotte, 1992).

Notre objectif est de déterminer si à l'intérieur du marché du travail salarié en Ontario<sup>26</sup>, les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes qui sont à la fois femmes, membres des « minorités visibles » et immigrantes sont en premier lieu plus défavorisées que leurs homologues masculins (les Chinois et les Noirs immigrants des pays considérés) et en deuxième lieu, plus désavantagées que les autres groupes de femmes, en ce qui concerne leur participation à la population active, leur insertion dans les catégories occupationnelles et leur salaire moyen.

Selon certaines études consultées (Lalonde, 1983; Merlet, 1986; Chard, 1995), le Canada est une société pluraliste qui affiche les plus forts indicateurs de richesses matérielles mais qui est aussi caractérisée par une répartition inégale de revenu. Selon Dûcheine (1987), les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, entre les différentes races/ethnies et les différentes origines nationales sont dûs à des préjugés ou des stéréotypes de la part des employeur(e)s. C'est précisément à ce sujet que Chard (1995), Agnew (1996) et Das Gupta (1996) ont trouvé dans leurs recherches respectives

---

<sup>26</sup> Le choix de cette province a été influencé par la littérature consultée (Côté, 1991; Ghalam, 1992; Statistique Canada, 1992) qui représentent l'Ontario comme l'une des trois provinces (les autres étant le Québec et la Colombie Britannique) qui accueillent le plus d'immigrant(e)s.

que les employeur(e)s jugent les immigrantes ou les « minorités visibles » selon les stéréotypes. Ce qui nous amène à vérifier ces écarts à plusieurs niveaux afin de tester notre hypothèse de « triple discrimination systémique ». Dans ce sens, en plus d'analyser les inégalités (envers les groupes cibles) qui sont dues à leur sexe féminin, les inégalités raciales ainsi que celles dues au lieu de naissance retiennent notre attention. En d'autres mots, cette double discrimination qui s'ajoute au sexe est due au fait que les groupes cibles sont « des minorités visibles » et sont nées en dehors du Canada. L'analyse de vérification passe par les sous-hypothèses suivantes :

1) Selon le sexe, les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes subissent plus d'inégalités sur le marché du travail que leurs homologues masculins (vérifier les inégalités causées par le fait d'être femme) .

2) Selon la race/ethnie nous disons que,

(a) les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes subissent plus d'inégalités sur le marché du travail que les femmes blanches immigrantes (vérifier les inégalités causées par le fait d'être visiblement non blanche);

(b) bien qu'elles soient classées dans la catégorie de « minorités visibles », les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes ne sont pas sujettes au même degré de « discrimination systémique ». Il s'agit de vérifier si l'une des deux groupes cibles est plus sujette à la discrimination systémique que l'autre, si on compare leur pourcentage en chômage, leur répartition dans les postes d'emploi et leur salaire moyen.

3) Selon le lieu de naissance, les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes subissent plus d'inégalités sur le marché du travail que leurs consœurs nées au

Canada (vérifier les inégalités causées par le fait d'être née en dehors du Canada);

4) Selon la race/ethnie et le lieu de naissance, les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes subissent plus d'inégalités sur le marché du travail que les femmes blanches nées au Canada (vérifier les inégalités causées par le fait d'être à la fois de race non-blanche et née en dehors du Canada).

Dans l'ensemble, nous disons qu'être exclu(e) du marché du travail, ou occuper un travail précaire et avoir un salaire peu élevé n'est pas nécessairement attribuable aux différences de compétence professionnelle. Il y a toute une diversité de facteurs qui entrent en jeu. S'agit-il de la « discrimination systémique »? Aussitôt qu'on aborde ce sujet, on est aux prises avec de nombreux types de problèmes entre autre comment faut-il définir la « discrimination systémique »? quels sont les indicateurs et les variables de la « discrimination systémique les plus pertinents »?

## **2.3. Devis de recherche**

Cette section définit d'abord le cadre conceptuel et les concepts clés.

### **2.3.1. Cadre conceptuel**

Dans les sociétés capitalistes, selon Murphy (1988), la domination s'exerce sous plusieurs formes. C'est-à-dire qu'une personne ou un groupe de personnes utilise son/leur pouvoir pour refuser aux autres personnes ou groupes de personnes l'accès à des ressources. Selon les recherches de certain(e)s autres auteur(e)s (Denis, 1981 et 1986; Boyd, 1975, 1984 et 1992), ce genre de domination (qui est l'exclusion) n'est pas uniforme pour tous les groupes qui en subissent. Dans le cas des femmes, la nature de leur exclusion (le refus d'accès aux ressources) est variable; elle change selon les autres groupes de statut auxquels celles-ci appartiennent (la race/ethnie, le statut d'immigrant, etc.).

L'une des formes traitées par Abella (1984) est la « discrimination systémique ». D'un côté, selon cette auteure, il s'agit d'embaucher les « minorités visibles » récentes en fonction des critères qui n'ont rien à faire avec l'aptitude réelle de la personne candidate à s'intégrer ni à ses compétences. C'est-à-dire par exemple, « l'impression que l'employeur(e) a des aptitudes de la personne candidate à s'intégrer facilement à un

marché du travail donné » (Abella, 1984 : 53). De l'autre côté, pour les « minorités visibles » aux qualités et aux aptitudes reconnues et qui sont au Canada depuis plusieurs années, il s'agit de limiter leur possibilité d'emploi dans le sens où ils n'ont pas accès à des promotions et aux mêmes occasions d'avancement que les Blancs/Blanches ayant des mêmes qualités.

### **2.3.1.1. L'approche néo-weberienne présentée par Raymond Murphy**

Pour notre thèse, le cadre conceptuel tient d'abord compte de l'approche de Murphy (1988) en retenant le concept d'exclusion sociale (social closure) qui, d'un côté universalise l'exclusion basée sur la possession des moyens de production et la diplomation (credentials), et, de l'autre côté, particularise l'exclusion selon le sexe, dans ce sens qu'elle change d'une société capitaliste contemporaine à une autre. Selon Murphy (1988 : 65),

certain types of closure, such as closure based on credentials, have expanded as the market developed and have entered into relationship with closure based on property which is in part mutually supportive. Other types of closure, such as closure based on race [...] and gender [...] subsist quite well in the context of an advanced capitalist market based on property.

L'auteur suggère qu'une distinction doit être faite entre trois formes d'exclusion :

a) Une forme principale « refers to the set of exclusion rules, backed by the legal

[...] apparatus of the state, which is the main determinant of access to, or exclusion from, power, resources, and opportunities in societies » (Murphy, 1988: 70). Un exemple pour ce genre d'exclusion serait « the legal title to private property in capitalist market societies ».

b) Les formes dérivées « are rules for the monopolization of opportunities in society derived directly from the principal form of exclusion, yet not identical to it » (1988 : 70). Selon ce dernier, « the credential requirements [...] for positions » (1988 :71) serait un exemple approprié pour ce type d'exclusion.

c) Les formes contingentes « Rather than being destroyed by private property, these types of closure are closely associated with the power derived from monopolies of private property » (Murphy, 1988 : 65). L'exemple que l'auteur donne pour cette troisième forme d'exclusion est « the exclusion on the basis of gender ».

Il est sans doute plausible de dire qu'en démontrant le lien entre les différentes formes d'exclusion et leur structure, l'auteur fait une sorte de hiérarchisation de la pertinence et de l'impact des formes d'exclusion sur les exclu(e)s. Il privilégie et universalise la possession légale des moyens de production, et la diplomation et certificats (credentials) dans ce sens que pour toute société capitaliste contemporaine, les deux premières formes d'exclusion sont légalement utilisées par un groupe de statut dominant pour exclure les autres. Par contre, le sexe ou la race/ethnie sont utilisés différemment d'une société à une autre, comme critère d'exclusion des autres groupes de statut. En effet nous comprenons que, dans certaines sociétés capitalistes contemporaines, la sphère

publique est ouverte à un grand nombre de femmes (dans les pays scandinaves par exemple) alors que dans d'autres (la Suisse comme exemple) cette sphère n'est totalement ouverte (il y a des pays capitalistes contemporains qui pensent encore que la place des femmes est au foyer). Et quand il souligne que dans la société capitaliste contemporaine, « the only legal basis of credential requirements such as a BA degree for positions in companies is the legal right of property owners to manage their property (companies) as they choose » (Murphy, 1988 : 71), nous entendons par là qu'il s'agit d'une exclusion légale et qu'elle est régie par la loi. Dans ce contexte, l'exclusion basée sur le sexe serait l'une des formes invisibles et non justifiées par la loi. Nous sous-entendons qu'en autant qu'il respecte les lois de l'embauche, le propriétaire légal des moyens de production est libre de faire ce qu'il veut.

Selon l'exemple ci-haut (Murphy, 1988 : 71), nous disons que l'exclusion sociale renvoie à un empêchement légal (juridique) de pénétrer un milieu ou de participer à une activité donnée. Nous comprenons par là que l'embauche (par le propriétaire capitaliste des moyens de production) de toute personne qui possède la qualification formelle requise respecte certaines règles juridiques. Donc nous pouvons dire que, toute personne est en droit d'être embauchée selon ses compétences et ses expertises et dans ce cas, il n'y aurait pas d'inégalités entre les personnes qui ont les mêmes compétences et les mêmes expertises. Est-ce le cas? Dans la ligne de notre hypothèse de travail, nous disons qu'une femme avec les mêmes qualifications qu'un homme n'a pas les mêmes chances que ce dernier d'être embauchée par le propriétaire capitaliste contemporain. Nous pensons que

l'acceptation au poste peut dépendre d'autres critères que l'auteur n'exploite<sup>27</sup> pas, mais qui seraient à nos yeux, plus pertinents que la qualification elle-même (diplomation compétence). En effet, une personne avec des qualifications formelles précises peut, en pratique, se voir refuser un travail dans une compagnie capitaliste sur la base de son sexe, de son origine nationale, de sa race/ethnie, du lieu où elle a acquis sa formation scolaire, etc. Ces critères ne sont pas formellement ceux qui permettent d'obtenir un emploi. Toutefois, ils peuvent être des causes d'inégalités d'accès à l'emploi, à la promotion et au salaire pour certaines personnes et/ou certains groupes de personnes (qui ont des mêmes qualifications précises que les membres du groupe dominant). L'exclusion est dans ce cas non justifiée car elle est basée sur les règles établies par l'employeur lui-même et ces dites règles ne sont pas pertinentes à l'accomplissement du travail. Ce qui nous amène, dans le cadre de notre thèse, à analyser ce type d'exclusion envers les femmes, telle que pratiquée par la société canadienne.

C'est à partir des conditions d'accès aux ressources établies par le groupe de statut dominant que l'on peut différencier les formes d'exclusion justifiée et non justifiée. Par critères non justifiés, nous entendons les conditions demandées afin d'exercer une tâche, lorsque ces conditions ne renvoient pas à l'expertise et à la compétence pour la tâche en question. Dans notre thèse, nous sommes intéressées par cet aspect de la problématique

---

<sup>27</sup> Dans notre cas, nous définissons la catégorie de femme par race et par lieu de naissance. En plus, indépendamment de la gamme de différences propres aux groupes cibles et les distinguant les unes des autres, nous reconnaissons que les Chinoises des Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes sont parmi les groupes de femmes qui sont le plus mal embauchées, mal employées et mal rémunérées.

« d'exclusion non justifiée », que nous appelons la « discrimination systémique » (construite pour répondre aux programmes d'équité en matière d'emploi) ou exclusion injuste. C'est une étude plutôt superficielle en cette matière, car tous les indicateurs de cette « discrimination » ne peuvent pas être relevés si nous limitons la recherche aux seules données du recensement. Alors, le recours aux études qualitatives pour situer et compléter notre étude statistique s'avère important.

Nous définissons la société canadienne comme société dont le groupe dominant en terme de pouvoir économique est celui des hommes<sup>28</sup> (majoritairement d'origine britannique) de race blanche (Abella, 1984). Cette définition est justifiée par la naissance de la société canadienne elle-même. En effet, les élites coloniales et propriétaires des moyens de production, et dans notre cas notamment d'origine britannique, ont dominé la société canadienne (Davis et Krauter, 1971; Raynauld et Marion, 1972; Lalonde, 1983). Dans une société hiérarchisée comme l'est le Canada, quelle place est-elle réservée aux femmes? Cette question trouve sa justification dans le fait que ces dernières appartiennent au groupe défavorisé, du moins en ce qui concerne leur rôle sur le marché du travail.

Etant donné que cette recherche veut analyser le statut socio-économique des femmes des « minorités visibles » et immigrantes dans un pays où le groupe de statut

---

<sup>28</sup> Il faut remarquer que même si nous considérons les hommes de race blanche comme un groupe dominant (selon notre constitution des grands groupes selon le sexe, et la race/ethnie), il peut y avoir des groupes d'hommes qui vivent des inégalités. C'est-à-dire que même s'il y a des différences internes, les hommes peuvent tout autant avoir des avantages sur les femmes. Mais dans l'ensemble, ce sont les hommes blancs qui décident sur le sort du Canada.

dominant (en termes de pouvoir socio-économique) est celui de la population blanche, la **race** établit une hiérarchie parmi les femmes et elle peut être source d'inégalités entre elles. Donc pour notre analyse, les femmes blanches nées au Canada constituent notre groupe de comparaison. Nous introduisons le concept de **groupe de statut (status group)** puisqu'une seule et unique subordination commune des femmes au Canada aurait occulté d'autres réalités vécues, c'est-à-dire les inégalités spécifiques dues à l'interaction entre le sexe, la race/ethnie et le lieu de naissance. Par conséquent, bien que les femmes blanches tant immigrantes que nées au Canada puissent vivre certaines des formes d'inégalités sexistes au même titre que les femmes des « minorités visibles », les premières peuvent tout autant avoir des avantages sur les dernières.

### **2.3.1.2. L'approche féministe néo-weberienne présentée par Monica Boyd**

L'approche féministe néo-weberienne (Boyd, 1975; 1984;1992 et Denis, 1981) analyse les groupes de statut en terme de sexe, c'est-à-dire la domination et l'exclusion des femmes par les hommes quand les deux groupes de statut sont en compétition pour maximiser leur accès aux ressources. Quels que soient les autres groupes de statut auxquels une personne appartient, le sexe est un critère primordial d'exclusion<sup>29</sup> dans les

---

<sup>29</sup> Bien que nous parlons d'exclusion au Canada selon l'appartenance de sexe, nous nous gardons de soutenir que les hommes tant immigrants que nés au Canada (de toutes les origines raciales/ethniques) forment un groupe de statut homogène (c'est-à-dire qui est formé à partir du sexe masculin).

enjeux du pouvoir. Le groupe dominant, celui des hommes fait en sorte qu'il soit favorisé au détriment du groupe dominé, celui des femmes. Bien entendu le degré de domination et d'exclusion peut s'accroître selon d'autres critères qui différencient les femmes. Notons que pour vérifier les inégalités par sexe, les comparaisons se limitent à chacun des groupes cibles avec ses homologues masculins. Toujours dans le cadre de notre thèse, nous disons que certaines des études effectuées par Boyd trouvent leur fondement dans l'approche de Murphy. En effet, cette auteure part d'une société capitaliste contemporaine (la société canadienne) qui est dominée par les propriétaires capitalistes des moyens de production et au sein de laquelle les femmes mènent encore des luttes pour se tailler une place dans la sphère publique. Donc, au Canada, les femmes subissent un certain degré d'exclusion qui renvoie à leur appartenance de sexe (nous retournons dans les différentes formes d'exclusion définies par Murphy).

Cependant, Boyd va encore plus loin que Murphy puisqu'elle trouve que les femmes au Canada appartiennent à différents autres groupes de statut. Au sein des femmes, elle distingue les immigrantes et les non-immigrantes. L'auteure explique également que la place des femmes immigrantes reflète leur appartenance à « two negative status groups : female and foreign born » (Boyd, 1984 : 37) . En fait, elle trouve que la dissimilarité que l'on trouve dans l'incorporation des immigrantes au marché du travail canadien s'explique par des groupes de statut auxquels ces dernières appartiennent dans l'ensemble de la société canadienne (Boyd, 1975).

Dans les recherches par d'autres auteur(e)s comme Denis (1981 et 1986), les groupes de statut en compétition peuvent être formés sur la base de plusieurs critères comme le sexe, l'ethnie et le lieu de naissance. Cette approche nous est utile dans notre analyse d'une « triple discrimination » envers les Chinoises et les Noires en tant que **femmes** (critère de sexe), **non blanches** (critère de race/ethnie) et **immigrantes** (critère du lieu de naissance).

## **2.3.2. Définition des concepts**

### **2.3.2.1. Le concept d'« exclusion (Closure) »**

Selon Gordon, « closure is based on the power of one group to deny access to reward, or positive life-chances, to another group on the basis of criteria (sex, religious, color of skin, etc.) which the former seek to justify » (1994 : 31). Par cette définition, le concept d'exclusion peut, selon le contexte, se traduire par un empêchement (limiter les chances) arbitraire de pénétrer un milieu ou de participer à une activité donnée. Son complément est ce que Parkin (Murphy, 1988) a appelé « usurpation », c'est-à-dire la tentative par un groupe dominé de remettre en question son exclusion et de pouvoir s'emparer des biens ou des privilèges dont l'accès lui a été interdit.

D'après Schnapper (1996 : 23), toute organisation sociale renvoie à l'inclusion des uns et à l'exclusion des autres. Selon toujours cet auteur, la pertinence d'une recherche sur l'exclusion est celle qui étudie les formes spécifiques que peut révéler ce concept. Et nous comprenons que c'est dans ce cadre que Murphy (1988) a effectué ses recherches dans le domaine économique en se limitant aux sociétés capitalistes contemporaines. Pour notre étude, et toujours dans le cadre socio-économique des sociétés industrielles contemporaines, nous ne nions pas que, « l'exclusion » se produit de différentes façons à savoir : « possessors of property over the propertyless, credential holders over those lacking such credentials, whites over blacks, men over women » (Murphy, 1988 : 80). Par ailleurs, comme Paugman (1996 : 15) nous l'a fait remarqué, la liste des formes d'exclusion dans ces sociétés est longue. En effet, les inégalités se multiplient et se renouvellent sous des formes différentes, de plus en plus complexes et subtiles.

De nos jours en effet, le concept d'exclusion peut renvoyer à différents phénomènes comme la marginalisation, la pauvreté, la discrimination, etc. Nous disons que sur le marché du travail canadien, il y a exclusion injuste pratiquée par les institutions économiques (ce que nous avons appelé « discrimination systémique » dans cette présente recherche) lorsque les inégalités observées au niveau de l'embauche, de la profession, du salaire, etc. renvoient à une caractéristique donnée ( par exemple au sexe, à l'âge, à la race/ethnie, au lieu de naissance, etc.). L'exemple de la population noire aux Etats-Unis peut nous aider à comprendre ce phénomène : si dans les années 1960 on faisait valoir que les Noir(e)s avaient un revenu inférieur, on se faisait répondre que l'écart

de revenu était imputé à une différence au niveau de la scolarité, ce qui nous ramènerait à une exclusion justifiée. Pourtant, dans les recherches de Tremblay<sup>30</sup> (1991) au Québec, l'exemple qu'il donne sur les inégalités entre les hommes noirs et blancs aux États-Unis explique une autre réalité. Selon cet auteur, les inégalités entre ces deux races renvoient aux pratiques de gestion qui diffèrent d'un employeur à un autre. Il s'agirait dans ce sens d'une exclusion non justifiée car, les inégalités peuvent être amplifiées par une structure créée et instaurée (par l'employeur lui-même). Pour les fins de notre recherche, nous disons que dans cet exemple les Noir(e)s sont sujet(e)s à une « discrimination systémique ».

### **2.3.2.2. Le concept de « discrimination systémique »**

Magill (1995 : 373) définit la discrimination comme « the denial of rights and opportunities to certain groups on the basis of race, sex, ethnicity, age or disability ». Selon cette définition, il peut dans certains cas être facile ou difficile de mesurer le degré de discrimination dépendamment des facteurs objectifs ou subjectifs (les perceptions et les attitudes).

---

<sup>30</sup> Cet auteur a fait la recherche sur les minorités visibles de Québec. Mais pour expliciter la définition de discrimination systémique, il utilise des exemples tirés dans la société américaine.

Selon Feagin et Eckberg (1980 : 8), la motivation de la discrimination peut être un désir de gain économique, politique ou social. Cette même motivation peut être aussi une réaction rationnelle à un conflit entre groupes pour l'accès à des ressources rares. Mais étant donné la complexité des rapports entre la discrimination et ses motivations ou ses différentes causes possibles, Feagin et Eckberg (1980 : 9) proposent que,

Race-ethnic discrimination consists of the practices and actions of dominant race-ethnic groups that have a differential and negative impact on subordinate race-ethnic groups [...] Our definition does not specify the motivation, or the source, of discrimination. Rather, it highlights the discriminatory mechanisms, the negative effects of those mechanisms, and the relation between effects and mechanisms.

Appliquée à des groupes ethniques/raciaux et au sexe, la définition comporte deux aspects : le premier est que le concept considère des comportements plutôt que des sentiments (ceux-ci étant l'objet du concept de préjugé) ou des dimensions cognitives (stéréotype). Le deuxième est que le traitement accordé au groupe est différentiel et imposé. Si on extrapole cette définition au cas de Noir(e)s<sup>31</sup> (Tremblay (1991 : 110), nous estimons que les raisons d'exclusion de ces dernier(e)s ont des fondements racistes,

---

<sup>31</sup> Dans cette présente recherche, les populations noire et blanche des Etats-Unis sont seulement invoquées à titre explicatif sur le concept de « discrimination systémique ».

mais qu'il est par ailleurs difficile de le prouver. Sa preuve principale réside seulement dans son résultat en termes de désavantages économiques. Kallen résume ce phénomène en disant que la discrimination systémique « refers to group inequalities that have become rooted in the system-wide operation of society as long-term consequence of institutional discrimination against particular human populations » (1989 : 71). Cette même auteure ajoute que dans la sphère économique (à titre d'exemple), ce phénomène « denies the long-disadvantaged minorities the chance to acquire or reacquire skills and qualifications comparable to those held by majority members » (Kallen, 1989 : 72).

En résumé, nous retenons la définition qui est explicitée dans les recherches d'Abella (1984) et de Pontbriand (1989). Selon ces dernières, la « discrimination systémique » est un phénomène qui s'inscrit dans un système organisationnel par le moyen des règles de fonctionnement qui ont pour effet de maintenir des distinctions, des exclusions. Ce phénomène est intégré dans un système où l'ensemble des pratiques en apparence neutres contribuent à perpétuer les inégalités à l'égard du groupe en question. En d'autres mots, la différence érigée en système génère les inégalités de manière efficace en les rendant invisibles et par conséquent difficiles à identifier. La « discrimination systémique » provient de la structure des institutions et non d'une intention spécifique d'exclure une personne ou un groupe de personnes. Dans le cadre de la présente recherche, cette définition est appliquée aux Chinoises nées en Chine/Hongkong et aux Noires nées dans les Caraïbes qui, comme il a été déjà dit, constituent nos groupes cibles.

### **2.3.2.3. Le concept de « groupe de statut (Status Group) »**

Selon Max Weber, les groupes de statut renvoient à une hiérarchie sociale qui peut être constituée à partir des critères comme la race, l'ethnie, la langue, la religion ainsi que d'autres formes de prestige héréditaire (Murphy, 1988). Ils sont, d'un côté différenciés selon les facteurs objectifs comme la naissance, la profession et le type d'instruction. Ils sont de l'autre côté différenciés selon les facteurs subjectifs comme la considération sociale. Dans le contexte weberien (Murphy, 1988), le concept contient les éléments suivants : « a quality shared by a plurality; a specific style of life is expected from all those who wish to belong to the circle; an effective claim to social honour » (Murphy, 1988 : 125). D'après ces éléments, on remarque que l'accent est mis sur un groupe de personnes et non pas sur les individus (pris isolément). En suivant également les dires de Rex (1986 : 20), notre hypothèse de « triple discrimination » ne sera pas vérifiée auprès des individus mais plutôt selon l'interaction de ces trois différents groupes de statut auxquels appartiennent les groupes cibles. En d'autres mots, les groupes de statut que nous retenons sont définis en fonction du sexe, de la race/ethnie et du lieu de naissance. En effet selon toujours Rex (1986 : 20),

la situation de domination, d'oppression et de discrimination existe entre les catégories d'individus et non pas entre les individus. Ce qui fait qu'un individu n'est pas libre de passer d'une catégorie à l'autre, car les groupes dominants justifient cette situation au moyen d'une théorie déterministe, voire même biologiste.

#### **2.3.2.4. Le concept de « minorité visible »**

Dans le contexte général, la définition de « minorité visible » est difficile à formuler. Selon Tremblay (1991 : 34), une minorité visible est ce qu'on appelait autrefois une minorité raciale dans ce sens que le mot « visibilité » vise à retenir l'aspect phénotypique (pour les fins de cette recherche, c'est à partir des aspects physiques que nous regroupons les « races »). Mais si on se demande à partir de quel seuil on devient visible ou on cesse de l'être, la question se complique. Tremblay (1991) trouve que la perception des couleurs n'est pas purement physiologique, car elle est conditionnée par les rapports sociaux (un « construit » social). Dans la société haïtienne dit-il, « on sera considéré comme d'autant plus pâle qu'on est élevé dans la hiérarchie sociale » (1991 : 34). Pour les fins de notre recherche, nous nous limitons aux personnes que le recensement du Canada de 1991 a placées dans la dite catégorie de « Visible Minority ».

Selon Samuel (1988 : 92-93), le concept de « minorité visible » donne lieu, dans le cadre du recensement du Canada, à une variable recomposée/constituée, pour pouvoir classer les Canadiennes et les Canadiens d'origine non blanche en terme de « race ».

En effet dans le contexte de ce dit recensement et selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1986), Statistique Canada (1992 : 47) place sous le vocable de « minorité visible » toutes les personnes qui ne sont pas de race caucasique ou de race blanche et qui ne sont pas autochtones. L'appartenance à cette catégorie est déterminée à partir de l'origine ethnique en combinaison avec d'autres variables culturelles : lieu de naissance,

langue et religion (Statistique Canada, 1992 : 54). C'est en effet une variable « dérivée » à laquelle correspondent dix groupes<sup>32</sup> considérés comme appartenant à la catégorie des « minorités visibles ». Bien entendu ce regroupement mériterait d'être discuté (il s'agit d'un « construit » social pour répondre aux programmes d'équité en matière d'emploi) par l'assimilation de certaines origines ethniques/ raciales aux autres (par exemple les « Arabes » aux personnes de l'Asie occidentale ou aux Maghrebins d'Afrique), ce que nous n'entendons pas faire dans cette thèse.

### **2.3.3. Exclusion ou discrimination : discussion**

Afin de concevoir le phénomène d'exclusion comme essentiellement socio-économique, nous utilisons le sens que Weber (Murphy, 1985) a attribué à ce concept, c'est-à-dire, considérer l'exclusion comme une forme de domination (en terme de pouvoir économique). Nous disons qu'une simple domination peut se changer en « discrimination systémique » si elle est injuste et institutionnalisée. Par exemple les méthodes d'embauche ou les conditions d'admissibilité peuvent avoir pour effet d'exclure certains groupes (Daudlin, 1983 : 157). Ainsi, quand les hommes et les femmes sont en

---

<sup>32</sup> Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1986), les groupes que l'on retrouve au Canada et qui sont généralement considérés comme les minorités visibles sont les suivants : Noirs, Chinois, Japonais, Coréens, Philippins, Indo-Pakistanaïens, personnes originaires de l'Asie occidentale et Arabes, Asiatiques du Sud-Est, Latins-Américains, Indonésiens et personnes originaires des îles du Pacifique (Statistique Canada, 1992 : 47).

compétition pour les biens ou les services quelconques, les hommes<sup>33</sup> en tant que groupe dominant tentent tout moyen possible pour exclure les femmes de ces biens ou de ces services. En guise de remarque, il faut noter que ni les hommes ni les femmes ne forment un groupe homogène. Les femmes, tout comme les hommes appartiennent à d'autres statuts (race/ethnie, âge, classe sociale, niveau d'éducation, religion, etc.) qui peuvent être des critères d'exclusion. Mais cette présente recherche s'intéresse au sort des femmes qui sont sur le marché du travail en Ontario. Nous supposons que le degré d'exclusion dirigée contre les femmes varie selon les autres groupes de statut auxquels elles appartiennent.

Ainsi l'exclusion peut se faire sur la base de la « race » par exemple. Dans ce cas, le groupe de « race blanche<sup>34</sup> » qui est le groupe dominant au Canada exclut les autres « races non blanches ». Et pour pouvoir vérifier ces explications, nous reconnaissons qu'il y a des conditions à respecter. En effet, pour parler de l'exclusion et pour pouvoir la mesurer au niveau du taux de chômage, de la distribution des postes d'emploi et de salaire moyen, nous devons d'abord tenir compte des autres variables pertinentes et les neutraliser. Ceci doit se faire par l'établissement des critères de comparaison selon

---

<sup>33</sup> Dans le cadre de cette recherche, nous disons que les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes subissent plus des inégalités non-justifiées dans le marché d'emploi en Ontario que leurs homologues masculins. Notons qu'en disant cela, nous ne supposons pas qu'en terme d'embauche, d'occupation et de salaire, les hommes chinois et noirs sont au même rang que les hommes de toute autre origine raciale/ethnique.

<sup>34</sup> Les femmes blanches tant immigrantes que nées au Canada sont classées dans le groupe de statut de race blanche. Elles subissent moins d'exclusion que les femmes visibles (immigrantes et celles nées au Canada).

lesquels les membres des groupes de statut différents possèdent des attributs qui doivent plus ou moins permettre de les comparer d'égal à égal. De cette façon, quelques<sup>35</sup> différences découvertes dans ces comparaisons pourront être associées au fait d'appartenir à la catégorie ciblée de femme, d'immigrante, de « minorité visible », etc. Il serait difficile dans certaines situations, de justifier le chômage élevé chez les femmes, leur absence dans certaines catégories professionnelles ainsi que leur surreprésentation dans d'autres, surtout si nous n'avons pas connaissance de tous les critères d'embauche. D'où l'établissement de certains indices qui servent de guide vers le choix du concept approprié.

---

<sup>35</sup> Nous parlons seulement de quelques différences car les variables retenues pour cette recherche n'expliquent pas toute la variance.

## **CHAPITRE III**

### **MÉTHODOLOGIE**

Dans ce chapitre, nous avons comme objectif d'exposer la démarche méthodologique qui nous permet de vérifier notre hypothèse de « triple discrimination systémique » envers les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes. Nous nous limitons aux personnes salariées parce que c'est parmi ces dernières plutôt que celles qui sont dans le travail autonome qu'on peut cerner les effets directs de discrimination (si discrimination il y a) dans l'embauche, dans l'utilisation des diplômes universitaires et dans la rémunération.

#### **3.1. Source des données de la population étudiée**

De prime à bord, nous rappelons que cette présente recherche se limite à la population active d'Ontario âgée de 20 à 64 ans. Dans un premier temps, à partir de la population active, nous ferons les analyses du taux de chômage. Dans un deuxième temps, et à partir de la population salariée (un sous-groupe de la population active), nous analyserons le sous-emploi et le salaire moyen.

Afin d'analyser les réalités vécues au niveau de l'embauche, du sous-emploi et la rémunération salariale, l'instrument privilégié pour répondre à notre question de recherche est une analyse des données du fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement<sup>36</sup> du Canada de 1991 sur les particuliers. Les données de ce recensement ont été recueillies sur un échantillon de 20% de la population totale, et les personnes visées étaient celles âgées de 15 ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires d'un établissement institutionnel (Statistique Canada, 1992 : 1). Quant au fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement du Canada de 1991 sur les particuliers, il renferme des données fondées sur un échantillon de 3% de la population recensée (Statistique Canada, 1994 :1). L'avantage de ce fichier est qu'il offre des renseignements sur les caractéristiques démographique et économique canadienne. Dans le cadre de notre recherche, il fournit le cadre permettant d'obtenir des données socio-économiques complètes sur les femmes et sur les « minorités visibles ». Il fournit en outre des données sur la race, l'ethnie, l'immigration et sur la participation à la main-d'oeuvre et il est à notre portée (disponible à la bibliothèque universitaire).

Les tableaux croisés ont été utilisés pour analyser les effets du sexe, de la race/ethnie et du lieu de naissance sur l'embauche et le sous-emploi (la mesure d'association étant la comparaison des pourcentages). En ce qui concerne le salaire

---

<sup>36</sup> Au Canada, on réalise un recensement national tous les cinq ans. Les données recueillies vont de l'âge et du sexe des personnes jusqu'à leur origine ethnique, leur profession, leur activité, leur source de revenu, leur scolarité, etc.

moyen, le type d'analyse que nous avons utilisé est l'ANOVA. Il s'agit d'une technique d'analyse de la variance qui nous a permis de construire des tableaux à plusieurs variables indépendantes afin de comparer les différences de revenu par rapport à la moyenne.

Par contre, même si notre source des données est riche en informations, elle n'est pas sans lacunes. Elle présente quelques contraintes pour certaines variables. Par exemple, les catégories retenues pour l'occupation sont assez résumées<sup>37</sup> et pour les immigrant(e)s, il n'y a pas d'indication quant à savoir si leur niveau d'éducation a été complété dans le pays de naissance ou dans l'autre pays de résidence (avant d'immigrer vers le Canada) ou bien s'il a été complété une fois arrivées au Canada. Trouver cette dernière information aurait été utile pour vérifier le constat d'Abella<sup>38</sup> selon lequel « le problème que pose la reconnaissance des diplômes professionnels et des antécédents de travail étrangers est cruel pour ceux et celles qui essaient, sans succès, de convaincre un(e) employeur(e) que leur scolarité répond aux critères du poste » (1984 : 54-55).

Certaines variables comme le nombre d'années d'expérience professionnelle ne sont même pas disponibles. Pour faire des analyses avec cette variable dans les

---

<sup>37</sup> Par exemple, les données sur la profession ne font pas état de la profession « médecin », mais plutôt de la catégorie générale de « profession reliée aux domaines de la médecine et de la santé » ainsi que d'autres professions médicales (infirmier/infirmière).

<sup>38</sup> Notons que les recherches d'Abella datent des années 1980. Il aurait été donc important de regarder le lieu où les études ont été complétées, pour pouvoir dire s'il y a eu des changements notoires ou pas.

comparaisons des groupes de femmes, nous avons utilisé l'âge chronologique comme mesure d'année d'expérience. Comme c'est déjà mentionné, nous réitérons que dans les comparaisons entre les groupes cibles et leurs confrères, l'âge chronologique n'est pas considéré (parce que le travail salarié des femmes est plus sujet à la discontinuité que celui des hommes).

Notez que la présente recherche se limite à la population active âgée entre 20 et 64 ans et qui résidait en Ontario le 4 juin 1991 (jour du recensement du Canada de 1991). Les variables **activité<sup>39</sup> de la population active (ifactp)** et **catégorie de travailleur(e)s<sup>40</sup> (cowp)** ont permis de nous limiter à la population active dans le travail salarié. Le fait de participer au marché du travail n'est pas une garantie d'emploi, car la « population active totale » comprend la population active occupée<sup>41</sup> et la population active en chômage<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> Les valeurs possibles de la variable activité sont les personnes occupées, les personnes en chômage et les personnes inactives. Les premières font parties de la population active (Statistique Canada, 1992 : 101-102) et font l'objet de cette thèse.

<sup>40</sup> Selon Statistique Canada (1992 : 104), le terme travailleur(e)s rémunéré(e)s désigne habituellement les salarié(e)s et les travailleur(e)s autonomes ayant une entreprise constituée en société.

<sup>41</sup> a) Selon Statistique (1992 : 119), « la population active occupée » regroupe des personnes qui avaient fait un travail quelconque, à l'exclusion des travaux d'entretien, des travaux ménagers et du travail bénévole; et

b) des personnes qui étaient temporairement absentes de leur travail à cause d'un conflit de travail, d'une maladie ou d'une incapacité temporaire, de vacances ou encore pour d'autres raisons ».

<sup>42</sup> « La population active en chômage comprend toutes les personnes qui, pendant la semaine précédant le recensement du 4 juin 1991 :

a) était sans travail, mais avait cherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes et étaient prêtes à travailler; ou

b) étaient sans travail et s'attendaient à reprendre l'emploi qu'elles avaient perdu à cause de leur mise à

Pour essayer de trouver plus de facteurs qui nous permettent d'étudier le phénomène de « discrimination », les analyses de sous-emploi et de revenu se limitent à la population salariée.

### **3.2. La population cible et les groupes de comparaison**

En nous servant de la variable **minorité visible**<sup>43</sup> (**visminp**) telle qu'elle a été constituée par Statistique Canada dans le dit recensement (Statistique Canada, 1992), nous avons pu distinguer les femmes appartenant à des « minorités visibles » des femmes blanches. Et à partir des variables **origine ethnique (ethnicrp)** et **lieu de naissance (pobp)**, nous avons isolé les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes des autres femmes des « minorités visibles » immigrantes et nées au Canada. Il convient de noter que pour les lieux de naissance de Chine/Hongkong, nous avons créé un seul groupe pour des raisons déjà évoquées par certains auteurs en ce qui concerne l'impossibilité de l'intégration culturelle des Chinois qui venaient directement de Chine

---

pied; ou

c) étaient sans travail et avaient pris des dispositions précises en vue de se présenter à un nouvel emploi dans les quatre semaines suivant le recensement et étaient prêtes à travailler » (Statistique Canada, 1992 : 119-120).

<sup>43</sup> Comme le questionnaire du recensement ne contenait aucune question sur la race ou la couleur, les données de Statistique Canada (1992 : 47-54) sur les minorités visibles sont constituées à partir des réponses à la question sur l'origine ethnique, combinées avec d'autres variables ethnoculturels notamment la langue maternelle, le lieu de naissance et la religion.

dans les années 1900 (Daudlin, 1993). Nous ajoutons que même si la différenciation existe, nous avons considéré les deux lieux de naissance pour avoir un effectif suffisant permettant de faire des analyses. Remarquez que, comme nous avons défini la « race » selon la couleur de la peau, les Chinois(e)s qui sont dans l'obligation de vivre du travail salarié sont pareil(le)s aux yeux d'un(e) employeur(e). Il faut dire également que les Chinois(e)s de Chine et ceux/celles de Hongkong partagent une même culture (exemple de China town dans toutes les provinces canadiennes qui ne distingue pas les Chinois(e)s de Chine et les Chinois(e)s de Hongkong). En outre, les deux lieux de naissance sont majoritairement chinois (dans l'Asie orientale et du sud-est) alors que les autres immigrant(e)s chinois(e)s viennent des milieux où ils/elles sont en situation minoritaire. De plus, si on tient compte des aspects politique, économique et social de la population chinoise, il est à noter que la population canadienne ne serait pas en mesure de différencier celle qui vient de Chine communiste ou de Hongkong capitaliste.

Bien que nos analyses soient seulement centrées sur la population féminine qui est distribuée à travers les huit catégories ci-dessous, nous signalons que les confrères de nos deux groupes cibles, donc les Chinois nés en Chine/Hongkong et les Noirs nés dans les Caraïbes entrent en comparaison pour vérifier notre hypothèse de « discrimination systémique » par sexe. Les comparaisons qui permettent en même temps la vérification des sous-hypothèses, ont été faites de la manière suivante :

1) Les Chinoises de Chine/Hongkong ont été comparées avec

- les Chinois du même pays d'origine (pour vérifier la sous-hypothèse selon laquelle

les Chinoises de Chine/Hongkong subissent plus d'inégalités sur le marché du travail que leurs homologues masculins (inégalités dues à l'effet du sexe).

- les femmes blanches immigrantes (pour vérifier la sous-hypothèse d'inégalités dues à l'effet de la race/ethnie).

- les Chinoises nées au Canada (pour vérifier les inégalités dues à l'effet du lieu de naissance).

- les femmes blanches nées au Canada (pour vérifier la sous-hypothèse d'inégalités dues à l'effet de la race/ethnie/lieu de naissance).

2) Dans le but de vérifier les mêmes sous-hypothèses, les Noires des Caraïbes ont à leur tour été comparées avec les mêmes groupes, à savoir :

- les Noirs de la même région;

- les femmes blanches immigrantes;

- les Noires nées au Canada et

- les femmes blanches nées au Canada.

3) Les deux groupes cibles ont enfin été comparés entre eux pour vérifier la sous-hypothèse selon laquelle les races/ethnies qui constituent la catégorie de « minorités visibles » sont hétérogènes.

### **3.3. Les variables et leurs catégories**

Dans le cadre de notre recherche, nous avons retenu trois catégories de variables. Comme variables indépendantes, nous avons retenu le sexe, le lieu de naissance, la race/ethnie. Et comme variables contrôles, le niveau d'éducation, le groupe d'âge et la période d'immigration ont été retenus. Les variables dépendantes quant à elles, sont de deux ordres : pour toute la population active, ce sont le taux de chômage et le sous-emploi qui ont été retenus tandis que pour la population salariée ce sont l'occupation<sup>44</sup> et le salaire moyen.

#### **3.3.1. Les variables indépendantes**

##### **3.3.1.1. Le sexe (SEXP)**

Est une variable dichotomique qui indique la qualité d'homme et de femme. La catégorie femme prend la valeur 1 et la catégorie homme prend la valeur 2.

---

<sup>44</sup> À noter que la variable « occupation » est aussi une variable contrôle pour le salaire moyen.

### **3.3.1.2. Le lieu de naissance (POBP)**

Aux fins du recensement de 1991, les personnes nées au Canada indiquaient les provinces ou les territoires de naissance et celles nées en dehors du Canada indiquaient les pays ou régions de naissance. Dans le cadre de notre recherche, cette variable nous a permis de séparer la population dans ces quatre catégories suivantes :

- 1) Chine/Hongkong;
- 2) Les îles des Caraïbes et Bermude/Amérique centrale et du Sud;
- 3) Ailleurs, sauf Canada (y compris l'Afrique);
- 4) Canada.

### **3.3.1.3. La race/ethnie (ETHA3)**

Est une variable à huit catégories qui est construite à partir d'une combinaison de variables du recensement. Les variables origine ethnique (divisée en trois : Chinois(e)s, Noir(e)s et autres) et minorité visible (divisée en deux : visibles et blancs/blanches) ensemble nous ont permis de créer quatre catégories de race/ethnie dont trois de « minorités visibles » et une de blanche (c'est-à-dire les Chinois(e), les Noir(e) et les autres visibles et les Blancs/blanches). Mais comme une personne est classée en même temps en fonction de race/ethnie et du lieu de naissance (Canada/ailleurs), nous avons appelé la variable qui résulte de cette triple combinaison **ETHA3**. Elle divise la population

dans les huit catégories ci-dessous :

1) Les Chinoises nées en Chine/Hongkong (**CCH**) : ce groupe exclut à la fois les personnes ayant comme lieu de naissance Chine/Hongkong qui ne sont pas d'origine ethnique chinoise et celles d'origine chinoise mais nées ailleurs.

2) Les Noires nées dans les îles des Caraïbes et Bermude, en Amérique centrale et en Amérique du sud (**NIC**) : en croisant l'origine ethnique « Black », lieu de naissance « les Caraïbes et Bermude, Amérique centrale et du Sud » et « minorité visible », nous avons pu éliminer toutes les personnes qui ne sont pas d'origine raciale/ethnique noire mais qui sont nées dans cette région, ainsi que les « Noires » nées ailleurs.

3) Les autres minorités visibles<sup>45</sup> immigrantes (**AMVI**) : sont des « minorités visibles » nées en dehors du Canada, excepté celles qui constituent la première et la deuxième catégorie de cette variable;

4) Les Blanches immigrantes (**BI**) : sont des personnes nées en dehors du Canada et qui n'ont pas été côtées de « minorités visibles » par Statistique Canada. Ce groupe est donc le groupe de comparaison lorsqu'il est question de l'effet de « race/ethnie » pour les immigrantes;

5) Les Chinoises nées au Canada (**CC**) : sont des personnes nées au Canada d'origine ethnique chinoise, sans distinction du lieu de naissance de leurs ancêtres<sup>46</sup>;

6) Les Noires nées au Canada (**NC**) : sont des personnes nées au Canada d'origine

---

<sup>45</sup> Pour des raisons déjà évoquées, les deux catégories des « autres minorités visibles » immigrant(e)s et né(e)s au Canada ne font pas l'objet d'une analyse détaillées.

<sup>46</sup> Notez que le recensement ne permet pas l'identification de lieu de naissance de leur père ou mère.

ethnique noire sans distinction du lieu de naissance de leurs ancêtres<sup>47</sup>;

7) Les autres minorités visibles nées au Canada (**AMVC**) : sont des femmes qui sont nées au Canada, de toutes origines ethniques autres que celles qui forment les catégories cinq et six, mais que le recensement classe comme appartenant à la catégorie des « minorités visibles ».

8) Les Blanches nées au Canada (**BC**) : sont des femmes nées au Canada qui n'appartiennent pas à la catégorie des « minorités visibles ».

### **3.3.2. Les variables contrôles**

#### **3.3.2.1. La période d'immigration (YRIMMIGP)**

Il s'agit des dates<sup>48</sup> d'arrivée au Canada pour la population immigrante qui a répondu au questionnaire de recensement de 1991. Les données brutes de date d'arrivée nous ont permis de voir que le nombre des immigrant(e)s non blanches a surtout augmenté quand le système de points était mis sur pied. Nous avons donc créé une catégorie pour l'immigration d'avant 1968 et divisé la période 1968-1991 en trois tranches égales, afin de pouvoir examiner l'impact de la durée au Canada sur le salaire moyen.

---

<sup>47</sup> Ibid.

<sup>48</sup> Il s'agit d'une année au cours de laquelle une personne a obtenu le statut d'immigrant reçu au Canada pour la première fois (Statistique Canada, 1992 : 32).

Ainsi les quatre catégories de la variable sont les personnes qui ont immigré

- 1) avant 1968;
- 2) entre 1968 et 1975;
- 3) entre 1976 et 1983;
- 4) entre 1984 et 1991.

### **3.3.2.2. Le niveau de scolarité le plus élevé (HLOSP)**

Pour le taux de chômage, nous considérons chaque niveau d'éducation. Et pour les fins de notre recherche, nous supposons que plus le niveau d'éducation atteint est faible, plus on risque d'être en chômage. Quant au sous-emploi, nous considérons un baccalauréat et plus. Nous disons que pour un même niveau de scolarité, les groupes cibles sont concentrés dans des catégories occupationnelles qui sont plus en bas de l'échelle que celles occupées par les groupes de comparaison. En ce qui concerne le salaire moyen, le niveau de scolarité le plus élevé est l'une des variables contrôles. L'écart est calculé à partir des inégalités qui persistent après contrôle pour ces dites variables. Mais avant de vérifier la concrétisation de nos principes, nous réitérons qu'en considérant le niveau de scolarité le plus élevé (dans le recensement de 1991), il nous est impossible de savoir si la population immigrante a terminé sa scolarité avant ou après son arrivée au Canada. C'est l'une des contraintes qui nous ont été imposées par le recensement.

En nous servant des données de Statistique Canada (1992), nous parlons du plus haut niveau de scolarité atteint (HLOSP). Dans la hiérarchie de scolarité, les études universitaires sont classées au-dessus des autres études post secondaires. Toujours selon Statistique Canada (1992 : 97), la personne qui a obtenu un grade, un certificat ou un diplôme se trouve classée à un échelon au dessus de celle qui a un nombre d'année de scolarité plus élevé, terminées ou non, mais qui n'a pas de titre scolaire.

Selon la littérature sur le rapport éducation et occupation (Chard, 1995) on s'attend à ce que plus la scolarité est élevée, moins le taux de chômage sera élevé et plus le niveau d'occupation sera élevé ainsi que le salaire. Pour vérifier le sous-emploi selon ce constat, nous prenons les personnes qui ont au moins un baccalauréat et plus comme niveau d'éducation le plus élevé<sup>49</sup>. Nous disons cela car une personne ou un groupe de personnes avec un niveau primaire et/ou secondaire a moins de chance que celle qui a un niveau universitaire d'être embauchée comme professionnelle, non pas à cause des barrières arbitraires mais plutôt du fait que les connaissances acquises sont limitées à certains types d'emplois généraux (à moins d'avoir fait des formations spéciales).

Donc une personne peut être décrite comme sous-employée lorsque le niveau d'éducation qu'elle détient dépasse le niveau habituellement exigé pour le poste occupé. Mais dans notre analyse, il est impossible de comparer emploi par emploi car les données

---

<sup>49</sup> Notez que puisque la probabilité d'être en chômage ou au sous-emploi varie selon le niveau d'éducation, la variable **niveau de scolarité le plus élevé** est introduite dans toutes les analyses.

statistiques ne sont pas disponibles et c'est la raison pour laquelle nous nous limitons à ceux/celles ayant au moins un diplôme universitaire.

Du plus bas au plus haut niveau de scolarité, voici les catégories que nous avons créées à partir de la variable HLOSP du recensement :

1) les études primaire ou secondaire seulement (**P/S**) comprennent : les personnes n'ayant pas atteint la 5ème année; les personnes qui ont atteint entre la 5ème et la 8ème année et celles qui ont atteint entre la 9ème et la 13ème année.

2) le diplôme secondaire/métier (**DS/M**) comprend le certificat d'étude secondaire et le certificat ou diplôme d'une école de métier.

3) le post secondaire (**P/S**) comprend les personnes avec certificat et des personnes avec certificat ou autres études non universitaires.

4) le baccalauréat et plus (**BAC+**) comprend les personnes avec baccalauréat ou premier grade professionnel; les personnes avec certificat ou diplôme supérieur au baccalauréat; les personnes avec maîtrise(s) complété(s) ou pas et les personnes avec doctorat(s) complété(s) ou pas.

### **3.3.2.3. Le groupe d'âge (AGEP)**

Le groupe d'âge est retenu comme indice d'années d'expérience qui peut, dans ce cas, avoir des effets négatifs sur le salaire. Comme déjà noté, cette variable est utilisée

uniquement dans les comparaisons parmi les femmes car nous supposons que les causes et les circonstances de leur entrée sur le marché du travail salarié sont différentes de celles des hommes. Elle est divisée en trois catégories ci-dessous :

- 1) 20 ans à 34 ans;
- 2) 35 ans à 49 ans;
- 3) 50 ans à 64 ans.

### **3.3.3 Les variables dépendantes**

#### **3.3.3.1. Le taux de chômage**

Cette variable nous a permis de distinguer au sein de la population totale active, la population employée et celle en chômage. Dans notre recherche, le taux de chômage pour chaque niveau d'éducation le plus élevé est calculé en prenant le nombre total de personnes en chômage sur la population totale active, multiplié par cent.

### **3.3.3.2. L'occupation (OCC91P)**

**(la profession selon la classification nationale des professions de 1990).**

Elle est tirée des données classées selon une troisième<sup>50</sup> classification nationale des professions (CNP) de 1990. Aux fins du recensement (Statistique Canada, 1992 : 2), la profession désigne le genre de travail exécuté par les personnes pendant la semaine de référence, lequel est défini à partir du type d'emploi déclaré par les répondants et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si la personne n'avait pas d'emploi au cours de la semaine ayant précédé le dénombrement, les données portent sur l'emploi qu'elle a occupé le plus longtemps depuis le premier janvier 1990.

Selon la CNP de 1990, les professions sont classées dans dix (10) grandes catégories professionnelles, subdivisées en quarante-sept (47) grands groupes de professions, eux-mêmes divisés en 139 sous-groupes qui sont divisés en 519 groupes de base. Au niveau de chaque groupe de base, les titres de professions sont classés selon le niveau de scolarité, de formation ou de compétence nécessaire pour exercer cette profession, ainsi que le genre de travail exécuté, déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités reliées au poste (Statistique Canada, 1992 :124). Nous précisons que malgré toutes ces informations que contient le recensement sur la variable « occupation », seulement dix catégories sont incluses dans le fichier de microdonnées à

---

<sup>50</sup> Les deux précédentes classifications sont la classification type des professions (CTP) de 1980 et la classification des professions (CP) de 1971 (Statistique Canada, 1992 : 124).

grande diffusion. Ces catégories reflètent à la fois les niveaux de formation, de niveau bas (I) à niveau élevé (IV) et les types d'emploi (par exemple le travail manuel et le personnel de la vente et des services).

Pour les fins de cette recherche, nous avons facilité notre analyse en constituant cinq catégories qui tiennent compte des niveaux de formation, des types d'emploi de Statistique Canada et de la distribution des femmes dans les dix catégories de base. Dans notre nouvelle catégorisation, le chiffre 1 indique la catégorie en bas de l'échelle (la moins prestigieuse et exigeant le moins de formation) et le chiffre 5 indique la catégorie en haut de l'échelle (la plus prestigieuse et exigeant le plus de formation). Nous avons regroupé dans les catégories 1 et 2 trois différents niveaux de formation (I, II, III) du fait qu'il y avait peu de femmes soit dans certains types d'emploi soit à certains niveaux de ces types de travail. Les catégories 1 et 2 regroupent des emplois de mêmes niveaux de statut social, mais dans différents domaines. Notre nouveau regroupement donnent cinq catégories :

1) Col Bleu (**CB**) : cette catégorie inclut les travailleurs manuels (I); les travailleurs manuels spécialisés (II); les travailleurs qualifiés et les artisans (III) ainsi que les contremaîtres (III).

2) Vente et Service (**V/S**) regroupe le personnel de la vente et des services (I); le personnel de la vente et des services (II) et le personnel de la vente et des services (III).

3) Personnel de bureau (**BUR**) : dans cette catégorie, nous incluons tout le personnel de bureau (II).

4) Personnel administratif (**ADM**) comprend les surveillant(e)s (III) et le personnel

administratif et de bureau (III).

5) la catégorie professionnelle/gestionnaire (**PROF**) : cette catégorie regroupe le personnel semi-professionnel et technique (III); les professionnel(le)s (IV); les cadres intermédiaires et autres administrateur(e)s (IV) et les cadres supérieur(e)s (IV). Pour cette dernière catégorie, il convient de noter que les types d'emploi ne sont pas très nuancés. Comme déjà mentionné, le fichier de microdonnées à grande diffusion ne distingue pas les médecins et les infirmier(ère)s. Or les infirmier(ère)s sont subalternes aux médecins (exécutent les ordres de ces derniers qui dans ce cas, occupent les postes de commande). Il est donc possible que notre catégorisation ne parvienne pas à isoler les indices de la « discrimination systémique »

### **3.3.3.3. La rémunération salariale (WAGESP)** **(Les salaires et les traitements bruts)**

Selon Statistique Canada (1992 : 86), sont compris dans cette variable les soldes et les indemnités militaires, les pourboires et les commissions, les gratifications en espèces et les gains provenant de tout genre d'emploi occasionnel réalisés durant l'année civile de 1990. La rémunération salariale est toujours positive et correspond au montant réel déclaré pour l'année de 1990. Avec cette variable, l'analyse de la variance (ANOVA) nous a permis de vérifier la disparité dans le salaire moyen. Et tout comme Statistique Canada, nous l'avons gardée comme variable numérique sans regroupement (pas de catégories).

## **CHAPITRE IV**

### **RÉSULTATS DES ANALYSES DES DONNÉES STATISTIQUES SUR LA POPULATION ACTIVE ET SALARIÉE.**

Dans le présent chapitre, les principaux résultats sont comparés aux sous-hypothèses qui ont été émises au chapitre deux. Et comme nos échantillons sont très grands, nous signalons que même les plus petites différences dans les pourcentages sont statistiquement significatives.

#### **4.1. Le taux de chômage et le sous-emploi selon le niveau d'éducation le plus élevé. Population active âgée entre 20 et 64 ans, Ontario, 1991.**

Pour ces deux dimensions de mesure de la « discrimination systémique », nous supposons la règle générale que le taux d'employabilité et l'obtention d'un emploi prestigieux (qui est en haut de la pyramide des emplois selon notre classification) devraient augmenter avec l'acquisition d'un plus haut niveau d'éducation.

Dans le but d'examiner « la discrimination systémique » par la variable **sexe**, nous comparons les CCH et les NIC avec leurs homologues masculins. Pour la population chinoise née en Chine/Hongkong, nous lisons à travers le tableau 4.1.1 qu'à chaque niveau d'éducation, l'écart du taux de chômage entre les sexes est significatif, surtout pour ceux/celles qui ont un baccalauréat universitaire et plus. En effet, les femmes qui ont fait

des études universitaires sont presque deux fois plus en chômage (8,2% calculés sur un échantillon de 10 200 personnes) que leurs homologues masculins (4,4% calculés sur l'effectif de 17 367 personnes). Et quand on analyse les trois autres niveaux d'éducation, ce sont les personnes qui ont un niveau post secondaire qui sont le moins en chômage et cela pour les deux sexes (7,4%). Le tableau nous montre par ailleurs que les femmes profitent moins du niveau d'éducation dans l'embauche que les hommes. Avec des échantillons que nous avons (qui sont plus de 8 000 personnes), nous pouvons dire que les données du tableau 4.1.1. confirment notre sous-hypothèse d'inégalités dans l'embauche selon le sexe pour chaque niveau d'éducation.

Du côté de la population noire née dans les Caraïbes et en considérant chaque niveau d'éducation, les femmes avec un post-secondaire et un baccalauréat universitaire et plus sont plus en chômage que les hommes (11,1% versus 9,1% et 6,1% versus 4,4% respectivement). Toutefois, et à la différence des Chinois(e)s, c'est entre ceux et celles ayant fait des études primaire et secondaire sans diplôme que l'écart entre les sexes est plus grand (17,3% des hommes versus 11,5% des femmes) et ce sont les femmes qui sont le plus avantagées. Dans le même contexte, on observe une relation inverse entre le niveau de scolarité et le taux de chômage pour les hommes, avec un écart important entre les taux des deux extrêmes niveaux de scolarité (17,3% versus 4,4%). Quant aux femmes, le taux de chômage ne diminue que pour celles ayant le baccalauréat universitaire et plus. Comme ces disparités sont complexes au niveau des études moins avancées, notre

sous-hypothèse d'inégalités dans l'embauche selon le sexe est confirmée seulement pour les caraïbéen(ne)s qui ont fait des études post secondaire et universitaire.

**TABLEAU 4.1.1.**

**Le taux de chômage (en pourcentage) selon le sexe et pour chaque niveau d'éducation : chacun des groupes cibles en comparaison avec ses confrères, Ontario, 1991.**

Race/ ethnie	Lieu de naissance	Sexe	Le niveau d'éducation le plus élevé			
			P/S	DS/M	PS	BAC+
Chinois(e)s né(e)	Chine/ Hongkong	Femmes (%) (Nombre total)	13,6 (8 600)	8,3 (9 200)	7,4 (9 067)	8,2 (10 200)
		Hommes (%) (Nombre total)	11,2 (8 967)	7,3 (9 100)	7,4 (8 067)	4,4 (17 367)
Noir(e)s né(e)s	Caraïbes	Femmes (%) (Nombre total)	11,5 (11 600)	11,9 (15 400)	11,1 (17 367)	6,1 (3 300)
		Hommes (%) (Nombre total)	17,3 (10 767)	13,9 (12 467)	9,1 (12 033)	4,4 (3 000)

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

TABLEAU 4.1.2.

**Le taux de chômage (en pourcentage) selon la race/ethnie, selon le lieu de naissance et selon la race/ethnie/lieu de naissance pour chaque niveau d'éducation : les groupes cibles en comparaison avec d'autres groupes de femmes, Ontario, 1991.**

Lieu de naissance	Race/ethnie	Le niveau d'éducation le plus élevé			
		P/S	DS/M	PS	BAC+
Chine/ Hongkong	Chinoises (%) (Nombre total)	13,6 (8 600)	8,3 (9 200)	7,4 (9 067)	8,2 (10 200)
Caraïbes	Noires (%) (Nombre total)	11,5 (11 600)	11,9 (15 400)	11,1 (17 367)	6,1 (3 300)
Autres pays que Canada	Blanches (%) (Nombre total)	9,8 (112 833)	7,5 (117 367)	7,7 (91 800)	6,6 (53 100)
Canada	Chinoises (%) (Nombre total)	-- <sup>53</sup> (167)	10,0 (2 000)	5,9 (1 133)	3,1 (2 133)
Canada	Noires (%) (Nombre total)	18,2 (1 100)	21,8 (2 600)	18,2 (1 100)	7,1 (467)
Canada	Blanches (%) (Nombre total)	10,3 (322 000)	7,8 (565 533)	6,4 (450 466)	4,8 (265 233)

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

Pour vérifier la sous-hypothèse des inégalités dans le taux de chômage selon la race/ethnie, nous comparons les deux groupes cibles avec les Blanches immigrantes. Le

53

Selon notre analyse par les tableaux croisés, aucune Chinoise née au Canada qui a un primaire/secondaire n'est au chômage. On ne sait pas si c'est à cause du nombre qui est très minime ou s'il y a d'autres facteurs qui entrent en jeu.

tableau 4.1.2. nous montre qu'à chaque niveau de scolarité, le taux de chômage des Blanches immigrantes est moins élevé que celui des Chinoises de Chine/Hongkong (sauf pour le post-secondaire) et les Noires des Caraïbes (sauf pour le baccalauréat et plus). Aux extrêmes, les écarts sont les plus grands entre les CCH et BI (3,8% et 1,6% respectivement) et au milieu, ils sont les plus grands entre les NIC et les BI (4,4% et 3,4% respectivement). Comme les taux de chômage sont calculés à partir des échantillons très grands, nous disons que les Blanches immigrantes ont plus de chance que les groupes cibles d'être embauchées (surtout les moins instruites). La sous-hypothèse des inégalités selon la race/ethnie est confirmée avec certaines réserves (au niveau des études avancées, les inégalités sont partagées).

Pour vérifier l'hétérogénéité des « minorités visibles » selon la race/ethnie, le même tableau nous montre que dans la comparaison des groupes cibles entre eux, aux extrêmes les Noires ont un taux de chômage inférieur à celui des Chinoises (l'écart est de 2,1% pour chacun des niveaux d'éducation) alors qu'au milieu ce sont ces dernières qui ont un taux de chômage inférieur à celui des Noires (les écarts sont de 3,6% et de 3,7% respectivement). Avec ces inégalités, il est difficile de parler de « discrimination systémique » envers l'un ou l'autre de ces deux groupes cibles car à un niveau d'éducation donné, l'un des deux est plus désavantagé que l'autre et vice versa. Ils sont par ailleurs hétérogènes en terme d'embauche selon le plus haut niveau d'éducation atteint.

Quant à la sous-hypothèse d'inégalités dans le taux de chômage selon le **lieu de naissance**, nous comparons chacun des groupes cibles avec ses consœurs nées au Canada. Le tableau 4.1.2. nous montre que dans le cas des Chinoises, celles nées au Canada ont un taux de chômage moins élevé pour les deux niveaux supérieurs d'éducation (l'écart est de 5,1% pour un baccalauréat universitaire et plus et de 1,5% pour un post- secondaire). Comme il n'y a que les CCH avec diplôme secondaire/métier qui sont moins en chômage que les CN, les données confirment notre sous-hypothèse avec certaines limites. Quant aux Noires, le même tableau montre qu'être canadienne ne procure pas des avantages. À tous les niveaux de scolarité, les Noires des Caraïbes sont moins en chômage que celles nées au Canada et l'écart est très grand pour tous les niveaux d'éducation sauf baccalauréat universitaire et plus (le taux de chômage est bas et il y a peu d'écart entre les deux). Dans le cas des femmes noires, notre sous-hypothèse de « discrimination systémique » selon le lieu de naissance est infirmée.

Dans la vérification d'une sous-hypothèse d'inégalités selon la **race/ethnie/ lieu de naissance**, les deux groupes cibles sont comparés avec le groupe dominant, celui des Blanches nées au Canada. Le tableau 4.1.2. montre que le taux de chômage des Blanches nées au Canada est moins élevé que celui des Chinoises de Chine/Hongkong et celui des Noires des Caraïbes. Aux extrêmes, les CCH ont un taux de chômage plus élevé que celui des BC (écart de 3,3% pour un primaire/secondaire et de 3,4% pour un baccalauréat universitaire et plus). Au milieu, les écarts entre les NIC et les BC sont de 4,1% (pour un diplôme secondaire/métier) et de 4,7% (pour un post secondaire). Avec

des écarts pareils, les données du tableau 4.1.2. montrent que les CCH et NIC qui ont les niveaux d'éducation sus-mentionnés sont plus sujettes à la « discrimination systémique » que les BC. Donc selon notre définition opérationnelle de « discrimination systémique » par la race/ethnie, par le lieu de naissance et par la race/ethnie/lieu de naissance (pour cette dimension d'embauche), les sous-hypothèses sont confirmées avec certaines limites causées par des nuances internes qu'on ne peut pas négliger (sauf dans la comparaison entre les NIC et les NC<sup>54</sup> où l'infirmité est totale).

#### **4.2. Le sous-emploi de la population qui a un baccalauréat et plus**

Les données que nous présentons dans cette partie concernent la population active et salariée, âgée de 20 à 64 ans et ayant comme niveau d'éducation un baccalauréat universitaire et plus. Et comme mentionné, nous supposons la règle générale que l'obtention d'un emploi prestigieux (qui est en haut de la pyramide des emplois selon notre classification) devrait augmenter avec l'acquisition d'un plus haut niveau d'éducation. Donc pour cette dimension, nous ne considérons que les personnes qui ont un diplôme universitaire. Mais remarquez qu'à défaut de trouver du travail dans leur domaine d'étude, certaines personnes sont dans l'obligation, suite à leurs conditions financières, d'accepter

---

<sup>54</sup> Le cas des NC est tout à fait particulier car selon les données du tableau 4.1.2., notre sous-hypothèse de « discrimination systémique » selon le lieu de naissance est inversement confirmée et cela, pour chaque niveau de scolarité (contrairement à notre sous-hypothèse, ce sont plutôt les Noires des Caraïbes qui sont moins en chômage).

tout emploi qui leur est offert (les petits boulots). Aussi, faudrait-il noter que l'on peut devenir gestionnaire sans formation scolaire avancée grâce à une expérience professionnelle remarquable dans un domaine précis. C'est-à-dire que, dans le cas des personnes avec un niveau d'éducation qui se limite au primaire/secondaire mais qui parviennent à se trouver du travail dans de bonnes catégories en haut de l'échelle, ce ne sont pas la diplomation et le certificat (credentials) qui comptent dans ce cas, mais plutôt d'autres facteurs en l'occurrence, l'expérience acquise de différentes manières (dans le travail rémunéré, le bénévolat dans un organisme non gouvernemental, etc.). Selon notre définition opérationnelle de sous-emploi, nous disons qu'il serait normal pour les personnes avec un baccalauréat universitaire et plus d'occuper un emploi prestigieux, c'est-à-dire un emploi dans la catégorie professionnelle/gestion. Par contre, lorsqu'un(e) diplômé(e) a un emploi dans le col bleu et dans la vente/services, ceci indique un sous-emploi plus marqué que lorsqu'il/elle a un poste administratif ou de bureau.

Dans le but de vérifier la « discrimination systémique » par la variable **sexe**, nous comparons chacun des groupes cibles qui est agé entre 20 et 64 ans et qui détient un baccalauréat universitaire et plus avec ses homologues masculins. Le tableau 4.2.1. nous montre qu'un pourcentage plus important d'hommes chinois et noirs avec un diplôme universitaire occupent de meilleurs emplois que le pourcentage de femmes qui ont ce même niveau d'éducation. Dans le cas des CCH, 78,3% des hommes sont soit des gestionnaires, des cadres, des professionnels et semi-professionnels alors que les femmes ne sont que 61,6%. Ces dernières occupent une variété d'emplois dans les

échelons inférieurs, c'est-à-dire des emplois qui ne permettent pas de réaliser leur potentiel et de faire épreuve de leur compétence. On observe peu de différence entre les hommes et les femmes pour ce qui est de leur pourcentage dans les deux catégories d'emplois les moins bien côtés (travail manuel et vente/services). Par ailleurs, presque le quart des femmes diplômées occupent les postes de bureau et d'administration alors que 9% des hommes occupent les postes dans ces mêmes catégories.

**TABLEAU 4.2.1.**

**Distribution (en pourcentage) des groupes cibles qui ont un baccalauréat et plus dans les catégories occupationnelles : impact du sexe sur le sous-emploi, Ontario, 1991.**

Race/ ethnie	Lieu de naissance	Sexe	Catégories d'occupation					(Nombre total)
			CB	V/S	BUR	ADM	PROF	
Chinois(e)s	Chine/ Hongkong	Femmes	1,8	11,7	13,9	11,0	61,6	(9 367)
		Hommes	2,7	10,2	7,0	1,8	78,3	(14 733)
Noir(e)s	Caraïbes	Femmes	2,2	5,4	18,5	9,8	64,1	(3 067)
		Hommes	8,5	4,9	8,5	11,0	67,1	(2 733)

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals)

Dans le cas des NIC, le même tableau (4.2.1.) nous montre que le pourcentage des femmes et des hommes diplômés d'université qui ont des emplois les plus côtés (plus prestigieux) est à peu près les deux-tiers dans chaque cas (64,1% pour les femmes et 67,1% pour les hommes). Dans les échelons inférieurs, les femmes sont plus nombreuses dans les postes de bureau (18,5% versus 8,5%) alors que les hommes le sont, dans le travail manuel (8,5% versus 2,2%).

Toujours dans la vérification de notre sous-hypothèse du sous-emploi selon le sexe, le tableau 4.2.1. révèle également que les femmes et les hommes sont en quelque sorte dans des ghettos d'emploi par sexe. Les hommes chinois sont en grand nombre dans des postes de direction ou de professionnel alors que les femmes chinoises occupent les postes de subalternes. Pour les hommes noirs, il y a encore un pourcentage important de personnes avec un baccalauréat universitaire et plus qui font du travail manuel (un travail qui par ailleurs est moins côté et qui n'exige pas de connaissances professionnelles spécialisées). Ce ne sont pas seulement les emplois les moins bien rémunérés, mais encore ceux qui comportent les occasions d'avancement les plus limitées. Étant donné qu'il faut tenir compte de ces exceptions, notre sous-hypothèse est confirmée avec certaines limites (surtout pour les Noir(e)s des Caraïbes).

TABLEAU 4.2.2.

**Distribution (en pourcentage) des groupes cibles dans les catégories occupationnelles : impact de la race/ethnie, du lieu de naissance et de la race/ethnie/lieu de naissance sur le sous-emploi, Ontario, 1991.**

Race/ ethnie	Lieu de naissance	Catégories d'occupation					(Nombre total)
		CB	V/S	BUR	ADM	PROF	
Chinoises	Chine/ Hongkong	1,8	11,7	13,9	11,0	61,6	(9 367)
Noires	Caraïbes	2,2	5,4	18,5	9,8	64,1	(3 067)
Blanches	Autres pays que Canada	1,8	10,5	8,7	7,5	71,5	(47 767)
Chinoises	Canada	1,7	11,7	20,0	11,7	55,0	(2 000)
Noires	Canada	0	0	42,9	21,4	35,7	(467)
Blanches	Canada	1,3	9,7	8,9	7,4	72,7	(245 400)

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

Dans cette section, le tableau 4.2.2. nous aide de vérifier sept différentes sous-hypothèses d'inégalités que vivent les CCH et les NIC quand elles sont comparées avec d'autres groupes de femmes. Nous supposons dès le départ que si la race/ethnie, le lieu de naissance et la race/ethnie/lieu de naissance ne contenaient pas d'effets négatifs, la distribution dans chaque catégorie occupationnelle, serait identique pour toutes les femmes qui ont ce même niveau d'éducation élevé.

Afin de vérifier la sous-hypothèse du sous-emploi des groupes cibles selon la **race/ethnie**, nous comparons d'abord les **CCH** et les **NIC** avec les **BI**, et ensuite nous les comparons entre elles. Le tableau 4.2.2. montre que les deux groupes cibles sont moins présentes dans les emplois les plus prestigieux que les BI. Ces dernières occupent le premier rang avec 71,5%, suivies des NIC (64,1%) et des CCH (61,6%). Pour les emplois en bas de l'échelle (ou les autres emplois), ce sont les CCH et les NIC qui sont plus présentes que les BI (à noter que les NIC sont moins présentes que les BI dans la V/S). On peut dire dans d'autres mots qu'une fraction plus significative des groupes cibles occupe de petits emplois moins rémunérés. Nous disons donc que les CCH et les NIC subissent une discrimination systémique selon la race/ethnie.

Nous comparons les **CCH** et les **NIC** pour vérifier si les « minorités visibles » immigrantes subissent les mêmes inégalités dans leurs distributions occupationnelles. Le tableau 4.2.2. nous montre que 64,4% des NIC et 61,6% des CCH ont des emplois en haut de l'échelle (selon notre catégorisation). Pour les autres emplois moins prestigieux, 11,7% des CCH et 5,4% des NIC travaillent dans la vente et services, tandis que 18,5% des NIC et 13,9% des CCH ont un travail de bureau. Selon ces analyses, les CCH et les NIC constituent deux groupes des « minorités visibles » hétérogènes en termes de catégories occupationnelles, mais les inégalités sont mitigées. En général, ce sont les NIC qui profitent le plus des études universitaires.

Pour vérifier l'impact du **lieu de naissance** sur le sous-emploi, nous comparons chacun des groupes cibles avec ses consœurs nées au Canada. Dans le cas des Chinoises, nous remarquons que 61,6% des CCH sont dans les emplois prestigieux alors que seulement 55,0% des CC sont dans les mêmes catégories d'emploi. Même si nous avons vu qu'elles sont moins en chômage que leurs consœurs immigrantes, on remarque qu'un pourcentage important des CC font le travail de bureau (20,0% des CC contre 13,9% des CCH). Mis à part les deux catégories, la répartition dans les autres emplois est identique pour les CCH et leurs consœurs nées au Canada. La comparaison s'empire davantage quand nous comparons les NIC avec les NC. En effet, 64,1% des NIC qui ont un baccalauréat universitaire et plus ont des emplois en haut de l'échelle alors que les NC ne représentent que 35%. Une très grande majorité de ces dernières travaillent comme secrétaires ou commis de bureau (42,9% contre 18,5% des NIC). À ce niveau de vérification, notre sous-hypothèse de discrimination systémique selon le lieu de naissance est infirmée puisque ce sont les Chinoises et les Noires nées au Canada et ayant fait des études universitaires qui occupent des postes en bas de l'échelle (et non pas les Chinoises et les Noires immigrantes).

Quand les groupes cibles sont comparés avec les BC, nous vérifions notre sous-hypothèse selon laquelle les CCH et les NIC subissent des inégalités dues au fait qu'elles sont non-blanches et immigrantes (**l'impact de la race/ethnie/lieu de naissance**). Le tableau 4.2.2. indique qu'avec un baccalauréat universitaire et plus, les CCH, les NIC et les BC occupent beaucoup d'emplois les plus prestigieux au point de vue

statut social, c'est-à-dire de gestion ou de professionnel. Par ailleurs, l'écart entre les groupes cibles et les BC est significatif (d'un côté, un écart de 11% entre les CCH et les BC; de l'autre côté, un écart de 8% entre les NIC et les BC). C'est surtout dans le travail administratif et de bureau que le pourcentage des Blanches nées au Canada est le moins important.

Dans l'ensemble, le tableau nous montre que les CCH et les NIC occupent respectivement le quatrième et troisième rang après les BI et les BC. Les CC et les NC occupent respectivement l'avant dernier et le dernier rang. Les NC qui ont un baccalauréat universitaire et plus sont le plus sous-employées des 6<sup>55</sup> groupes, mais elles échappent tout de même aux emplois les moins côtés (donc les deux premières en bas de la pyramide des professions).

En résumé, pour les niveaux de comparaison qui incluent les femmes blanches, nous disons qu'avec un même niveau d'éducation universitaire, les groupes cibles sont le plus cantonnées dans des emplois qui n'exigent pas l'utilisation de leur diplômes universitaires (credentials). Nous reconnaissons par ailleurs que moins de 65,0% de chacun des groupes cibles qui ont un baccalauréat universitaire et plus ont des emplois plus prestigieux. Les CCH et les NIC, comme nous l'avons vu dans le taux de chômage, ne sont ni les premières et ni les dernières. Les sous-hypothèses de « discrimination

---

<sup>55</sup> Les NC qui ont un baccalauréat et plus et qui occupent les emplois les plus côtés représentent la moitié des pourcentages des BC et des BI qui ont les mêmes emplois.

« discrimination systémique » selon la race/ethnie (les CCH et les NIC avec les BI) et selon la race/ethnie//lieu de naissance (les CCH et les NIC avec les BC) sont confirmées, celle du lieu de naissance est infirmée.

Il convient de noter que les nuances internes observées peuvent être dues aux autres facteurs que nous n'avons pas pu considérer, entre autre les domaines d'étude qui ne répondent pas aux exigences du marché du travail canadien. En effet, si une candidate quelconque avec un baccalauréat universitaire et plus en philosophie trouve du travail dans la vente, il ne s'agirait pas de la « discrimination systémique » s'il n'y a pas de poste qui exige cette même qualification. Il en serait ainsi seulement si elle se voit refuser un débouché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Or, elle en possède sauf que ce n'est pas ce qui est recherché. Mais dans le cadre de cette recherche, nous analysons les disparités en fonction des facteurs retenus. C'est-à-dire que, comme on ne sait pas si la compétence en question est recherchée ou pas, nous considérons le cas comme « discrimination systémique ». Ceci est encore l'un des désavantages méthodologiques de notre étude car nous n'avons pas pu évaluer les domaines d'études de chaque groupe qui est entré dans les différentes comparaisons. Il aurait été possible de le faire, mais de telles analyses auraient dépassé les exigences d'une thèse de maîtrise, surtout à cause de la difficulté d'interprétation des données hétérogènes.

### **4.3. Le salaire moyen**

Dans cette partie, le but est d'expliquer la variance de revenu selon certaines variables indépendantes et contextuelles pertinentes pour chaque groupe de comparaison. L'analyse des données sur cette troisième dimension (le salaire) de la « discrimination systémique » envers les CCH et les NIC ont été réalisées à l'aide de l'analyse de la variance « ANOVA » en utilisant la variable **revenu salarié (WAGESP)** comme variable dépendante. Ce type d'analyse nous a permis de tenir compte de plusieurs variables indépendantes afin de comparer les différences de revenu par rapport à la moyenne<sup>56</sup> des groupes (qui sont retenus pour chaque comparaison). Selon notre hypothèse de travail, on s'attendait à ce que, quelles soient les variables considérées, et après avoir contrôlé pour les variables indépendantes et contextuelles<sup>57</sup> le salaire moyen<sup>58</sup> des CCH et des NIC soit inférieur à celui des autres groupes de comparaison.

---

<sup>56</sup> La moyenne est la somme des données divisée par le nombre des données (Chatillon, 1982 : 44).

<sup>57</sup> Pour des raisons déjà évoquées dans la méthodologie, l'âge n'a pas été retenu dans les comparaisons par sexe.

<sup>58</sup> La grande moyenne (qui diffère selon les variables contrôles retenues pour chaque comparaison) nous a permis de calculer les salaires nets qui, à leur tour, nous ont facilité le calcul des pourcentages de différents groupes et la construction des graphiques. Dans chaque comparaison, la soustraction entre la grande moyenne et les salaires de la colonne « Adjusted for Independents Dev'n » (voir les tableaux détaillés de 4.3.1.1. au 4.3.4.1.) donne les salaires nets de chaque groupe.

#### **4.3.1. Impact du sexe sur le salaire moyen : chacun des groupes cibles en comparaison avec ses homologues masculins.**

Pour les analyses qui suivent et pour une bonne compréhension, il serait mieux de consulter à la fois les graphiques et les tableaux de chaque comparaison (les colonnes **Adjusted for Independents Dev'n et Beta**). Les graphiques 4.3.1.1. et 4.3.1.2. nous indiquent que lorsque les variables socio-économique, éducationnelle et démographique sont contrôlées, l'inégalité de salaire moyen par sexe persiste. Le graphique 4.3.1.1. et le tableau 4.3.1.1. donnent les salaires nets<sup>59</sup> des Chinois(e)s de Chine/Hongkong après avoir soustrait l'effet des inégalités dues aux variables contrôles qui sont l'occupation, la scolarité, et la période d'immigration. Le même graphique nous montre que les femmes gagnent en moyenne \$22 384,71 soit 78,4% du salaire moyen des hommes (\$28 531,37). Parmi les variables retenues, le sexe est le dernier en importance individuelle après la période d'immigration, l'occupation et l'éducation. Même si ces disparités salariales sont dûes surtout aux autres facteurs plutôt qu'au sexe (voir la colonne « Beta » du tableau 4.3.1.1.), l'effet négatif de ce dernier est aussi significatif car nous avons travaillé avec des échantillons très grands (l'effectif des femmes est de **33 267** et l'effectif des hommes est de **36 233**). Et en se référant au tableau 4.3.1.1., on remarque qu'il n'y a que 27% de la

---

<sup>59</sup> Ce salaire net (qui est obtenu en prenant la moyenne plus ou moins la colonne « Adjusted for Independents Dev'n ») nous renseigne sur l'inégalité salariale par sexe après avoir soustrait l'inégalité due aux variables contrôles. Dans le cas des Chinois(e)s de Chine/Hongkong par exemple, le salaire net des femmes est de \$ 22 384,71 (\$25 589,23 moins \$3 204,52). Pour les hommes, il est de \$28 531,37 (c'est-à-dire \$25 589,23 plus \$2 942,14).

variance totale qui sont expliqués par l'ensemble des variables sexe, occupation, éducation et période d'immigration.

Le graphique 4.3.1.2. et le tableau 4.3.1.2. nous donnent le salaire moyen de la population noire née dans les Caraïbes. En fonction des mêmes critères de comparaison que ceux des Chinois(e)s né(e)s en Chine/Hongkong, il nous montre que les femmes gagnent en moyenne \$19 692,50 soit 74,9% du salaire des hommes (\$26 284,81). Parmi les variables retenues, le sexe est le deuxième en importance après la période d'immigration. Mais il n'y a que 23% (voir le tableau 4.3.1.2.) de la variance totale qui sont expliqués par l'ensemble de ces variables (le sexe, l'occupation, l'éducation et la période d'immigration).

#### **4.3.2. Impact de la race/ethnie : comparaison parmi les immigrantes.**

Les variables contrôles dans cette comparaison sont l'occupation, la scolarité, la période d'immigration et l'âge. Le graphique 4.3.2.1. et le tableau 4.3.2.1. montrent que les deux groupes cibles gagnent plus que les Blanches immigrantes, et que ce sont les Chinoises nées en Chine/Hongkong qui sont au premier rang avec \$22 519,89. Les Noires occupent le deuxième rang avec \$21 778,48, les Blanches immigrantes étant les

dernières avec \$20 542,78<sup>60</sup>. En plus, dans l'ensemble des variables retenues la race est celle qui explique le moins l'inégalité salariale, l'occupation (de loin la plus importante), l'éducation, la période d'immigration et l'âge étant tous plus importants. On remarque tout de même que, sur des échantillons très grands comme les nôtres (pour les CCH l'échantillon est de 33 267; dans le cas des NIC il est de 45 333, et de 340 000 pour les BI), l'effet de la race demeure significative. Dans l'ensemble, la variance expliquée par ces facteurs est de 22,3% de la variance totale.

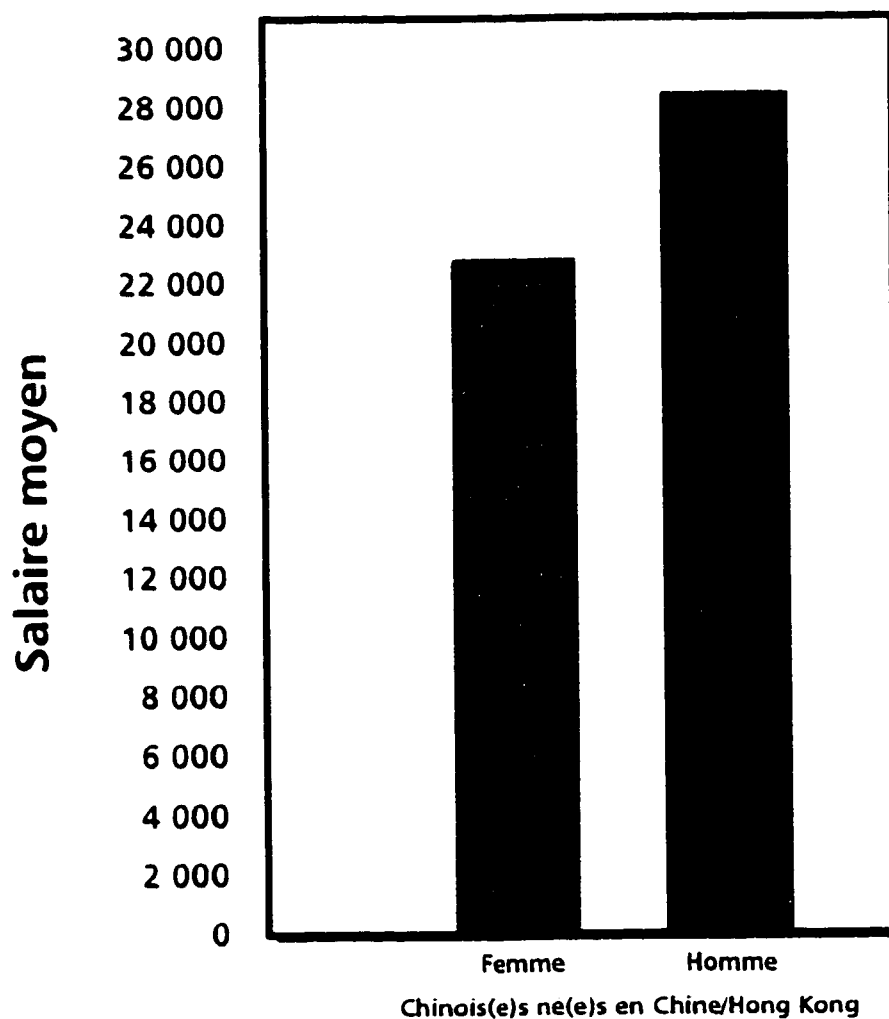
Le graphique 4.3.2.2. et le tableau 4.3.2.2. nous renseignent sur l'hétérogénéité des « minorités visibles ». Dans la comparaison entre les Chinoises nées en Chine/Hongkong et les Noires nées dans les Caraïbes, les variables contrôles sont encore une fois l'occupation, la scolarité, la période d'immigration et l'âge. Nous remarquons que ce sont les NIC qui gagnent moins avec \$19 842,00 soit 95,1% du salaire moyen des CCH (\$20 862,72). Avec les échantillons que nous avons, il est possible de dire que les Noires des Caraïbes subissent plus d'inégalités que les CCH au niveau du salaire moyen. Cela confirme notre sous-hypothèse d'hétérogénéité au sein des « minorités visibles » immigrantes. Mais pour ce qui est de cette comparaison, la race/ethnie est le facteur le moins important, l'occupation (surtout), la période d'immigration, l'éducation et l'âge étant plus déterminants. Toutefois, il convient de souligner que dans l'ensemble, la variance expliquée par les facteurs racial/ethnique, économique, éducationnel et démographique est de 22,6% de la variance totale.

---

<sup>60</sup> Les CCH et les NIC gagnent respectivement 108,8% et 105,7% du salaire moyen des BI.

**GRAPHIQUE 4.3.1.1.**

**Impact du sexe sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec leurs confrères, Ontario, 1991.**



---

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

---

TABLEAU 4.3.1.1.

**Impact du sexe sur le salaire moyen : les Chinoises nées en Chine/Hongkong en comparaison avec leurs confrères, Ontario, 1991.**

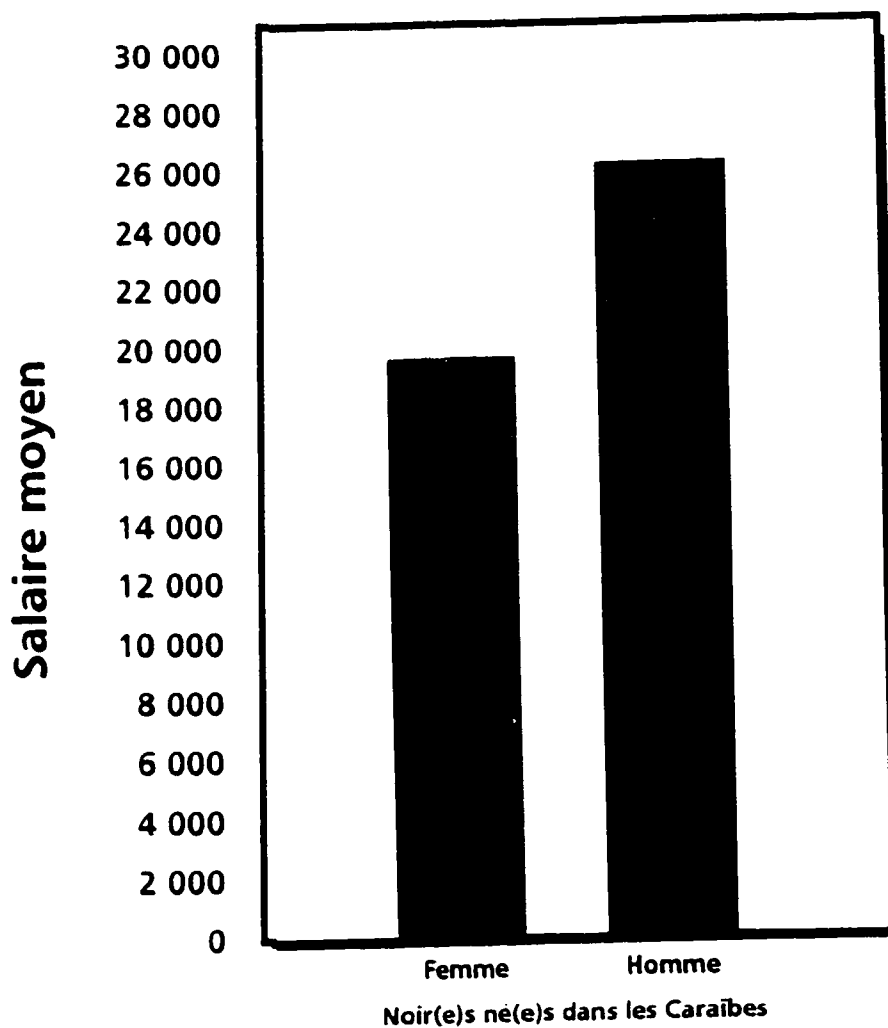
Grand Mean = 25589.23

Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Eta	Adjusted for Independents Dev'n	Beta
<b>SEXP</b>					
1 Female	33267	-4448.76		-3204.52	
2 Male	36233	-4084.51		2942.14	
			.21		.15
<b>OCC91A</b>					
1 col bleu	10033	-4152.52		-887.03	
2 vente/serv	16600	-8363.21		-6366.83	
3 pers bur	10867	-5419.25		-3184.62	
4 pers admnstr	5833	-3127.33		222.12	
5 gest/prof	26167	9845.53		5652.22	
			.38		.24
<b>ED</b>					
1 pr-sec	14533	-8399.14		-6149.69	
2 dipse-met	15567	-5531.22		-3167.98	
3 post sec	15300	-222.89		1189.09	
4 bac+	24100	8779.27		4999.89	
			.34		.21
<b>Yimm1</b>					
2 avant 1968	6267	7063.41		8213.96	
3 1968 -1975	15733	7593.19		6384.44	
4 1976 -1983	15800	1432.45		2225.39	
5 1984 -1991	31700	-5878.92		-5901.70	
			.28		.28
<b>Multiple R Squared</b>					.270
<b>Multiple R</b>					.520

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers  
(Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

**GRAPHIQUE 4.3.1.2.**

**Impact du sexe sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec leurs confrères, Ontario, 1991.**



---

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

---

TABLEAU 4.3.1.2.

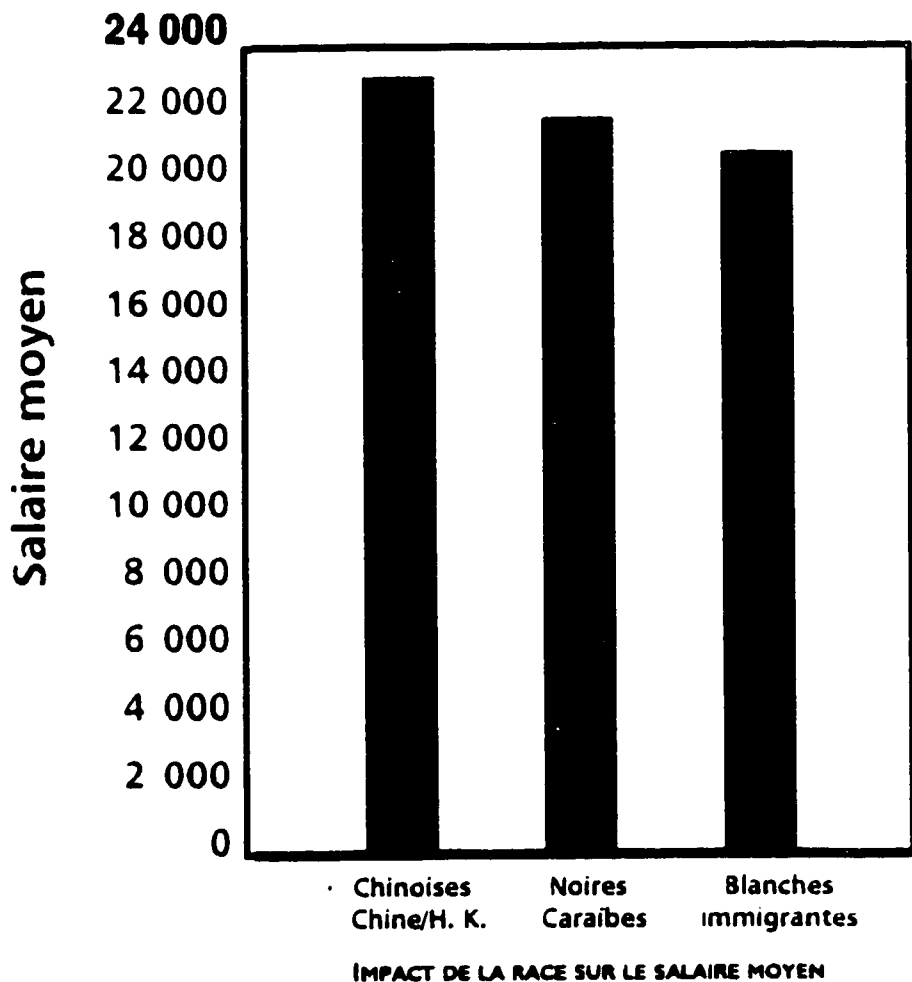
**Impact du sexe sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec leurs confrères, Ontario, 1991.**

Grand Mean = 22598.32					
Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Eta	Adjusted for Independents Dev'n	Beta
<b>SEXP</b>					
1 Female	45333	-2960.14		-2905.82	
2 Male	35733	3755.41		3686.49	
			.21		.21
<b>OCC91A</b>					
1 col bleu	22933	782.67		-78.41	
2 vente/serv	19867	-5872.77		-3347.84	
3 pers bur	15500	-2339.36		-1334.09	
4 pers admnstr	6500	1331.79		1907.01	
5 gest/prof	16267	7765.98		4487.41	
			.30		.17
<b>ED</b>					
1 pr-sec	20967	-3083.76		-2078.58	
2 dipse-met	26267	-2620.95		-1832.90	
3 post sec	28033	1933.67		1391.36	
4 bac+	5800	13671.15		9089.74	
			.28		.19
<b>Yimm1</b>					
2 avant 1968	8100	8481.65		6533.90	
3 1968 -1975	35533	2863.97		2572.61	
4 1976 -1983	18733	-1970.04		-1707.66	
5 1984 -1991	18700	-7142.38		-6007.90	
			.31		.26
				.230	
Multiple R Squared				.480	
Multiple R					

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

**GRAPHIQUE 4.3.2.1.**

**Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches immigrantes, Ontario, 1991.**



---

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers  
(Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

---

TABLEAU 4.3.2.1.

**Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches immigrantes, Ontario, 1991.**

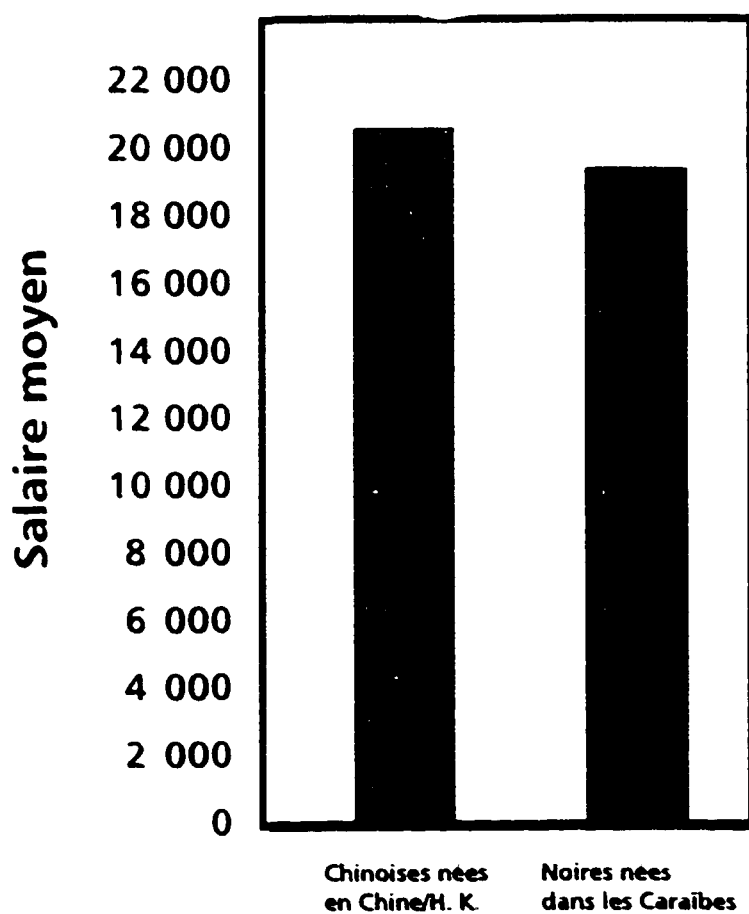
Grand Mean = 20833.51

Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Eta	Adjusted for Independents Dev'n	Beta
<b>ETHA3</b>					
1 chin/chin	33267	306.96		1686.38	
2 black/wi	45333	-1195.34		944.92	
4 n-vis/im	340300	129.23		-290.73	
			.03		.04
<b>OCC91A</b>					
1 col bleu	63900	-4066.97		-2406.15	
2 vente/serv	120467	-6337.88		-5120.61	
3 pers bur	74567	-1094.21		-740.56	
4 pers admnstr	58733	2460.89		2189.25	
5 gest/prof	101233	9487.36		6887.60	
			.40		.30
<b>ED</b>					
1 pr-sec	122633	-4319.66		-2546.12	
2 dipse-met	129900	-1498.41		-745.45	
3 post sec	106167	1126.25		290.23	
4 bac+	60200	10046.62		6283.40	
			.30		.18
<b>AGER</b>					
1 20-34	115067	-3469.64		-2757.30	
2 35-49	197366	2352.60		1675.88	
3 50-64	106467	-611.31		-126.70	
			.16		.12
<b>Yimm1</b>					
2 avant 1968	185333	2004.41		1936.38	
3 1968 -1975	115667	676.61		656.46	
4 1976 -1983	55800	-1226.78		-1719.67	
5 1984 -1991	62100	-6139.95		-5456.52	
			.18		.17
Multiple R Squared					.223
Multiple R					.472

Souce : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

**GRAPHIQUE 4.3.2.2.**

**Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les Chinoises de Chine/Hongkong en comparaison avec les Noires des Caraïbes, Ontario, 1991.**



---

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

---

TABLEAU 4.3.2.2.

**Impact de la race/ethnie sur le salaire moyen : les Chinoises de Chine/Hongkong en comparaison avec les Noires des Caraïbes, Ontario, 1991.**

Grand Mean = 20274.01

Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Eta	Adjusted for Independents Dev'n	Beta
<b>ETHA3</b>					
1 chin/chin	33267	866.46		588.71	
2 black/wi	45333	-635.83		-432.01	
			.05		.04
<b>OCC91A</b>					
1 col bleu	10800	-4098.96		-2745.21	
2 vente/serv	20767	-5601.04		-4470.47	
3 pers bur	17900	-978.46		-544.68	
4 pers admnstr	10133	1931.97		2226.50	
5 gest/prof	19000	8343.20		5772.26	
			.37		.27
<b>ED</b>					
1 pr-sec	18233	-4481.84		-2610.74	
2 dipse-met	22867	-2033.57		-837.65	
3 post sec	25067	1124.81		150.11	
4 bac+	12433	8044.86		5066.54	
			.29		.17
<b>AGER</b>					
1 20-34	31733	-2789.63		-2415.64	
2 35-49	34500	2672.41		2185.16	
3 50-64	12367	-297.07		102.58	
			.18		.15
<b>Yimm1</b>					
2 avant 1968	6900	6345.76		5040.84	
3 1968-1975	27633	2873.20		2218.37	
4 1976-1983	18167	-851.84		-410.05	
5 1984-1991	25900	-4158.57		-3422.14	
			.25		.20
Multiple R Squared					.226
Multiple R					.475

Souce : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

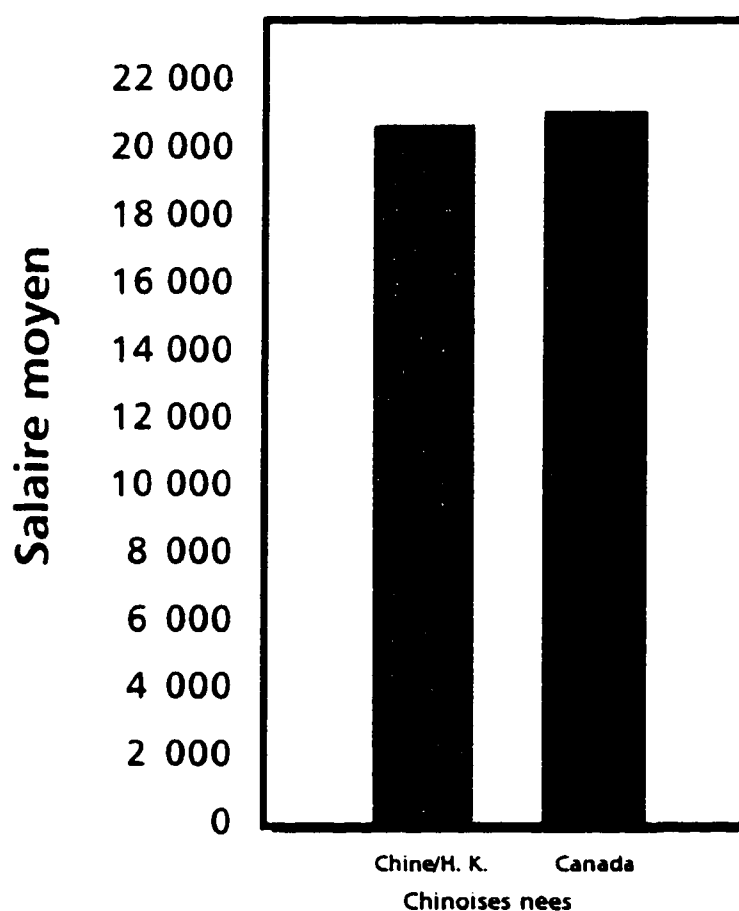
### **4.3.3. Impact du lieu de naissance : chacun des groupes cibles en comparaison avec ses consoeurs nées au Canada**

Dans la comparaison entre les CCH (échantillon de 33 267) et les CC (échantillon de 5 133), les variables contrôles sont l'occupation, la scolarité et l'âge. Selon le graphique 4.3.3.1. et le tableau 4.3.3.1, ce sont les CCH qui gagnent moins, soit 97,1% du salaire moyen des CC (\$21 056,38 pour les CCH et \$21 678,22 pour les CC). Pour l'ensemble des variables retenues, le lieu de naissance est de loin celui qui explique le moins l'inégalité salariale, l'occupation étant le plus déterminant. L'éducation et l'âge sont également plus importants. Dans le cadre de notre recherche, cette différence confirme notre sous-hypothèse d'inégalité selon le lieu de naissance. En consultant le tableau 4.3.3.1., on remarque que la variance expliquée par les variables retenues est de 21,9%.

Dans le cas des Noires et toujours avec les mêmes variables contrôles, le graphique 4.3.3.2. et le tableau 4.3.3.2. montrent que les NIC (échantillon de 45 333) gagnent \$19 461,00 et les Noires nées au Canada (avec échantillon de 5 033) gagnent \$19 958,00. Même si dans l'ensemble des variables retenues, le lieu de naissance est de nouveau la variable qui explique le moins l'inégalité salariale (l'occupation, l'âge étant les plus déterminants suivi d'éducation), l'impact du lieu de naissance demeure significatif et cela confirme notre sous-hypothèse d'inégalités selon le lieu de naissance (les NIC gagnent 97,5% du salaire moyen des NC). La variance totale expliquée par ces variables est de 19,4%.

**GRAPHIQUE 4.3.3.1.**

**Impact de lieu de naissance sur le salaire moyen : les Chinoises nées Chine/Hongkong en comparaison avec celles nées au Canada, Ontario, 1991.**



---

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

---

TABLEAU 4.3.3.1.

**Impact de lieu de naissance sur le salaire moyen : les Chinoises nées Chine/Hongkong en comparaison avec celles nées au Canada, Ontario, 1991.**

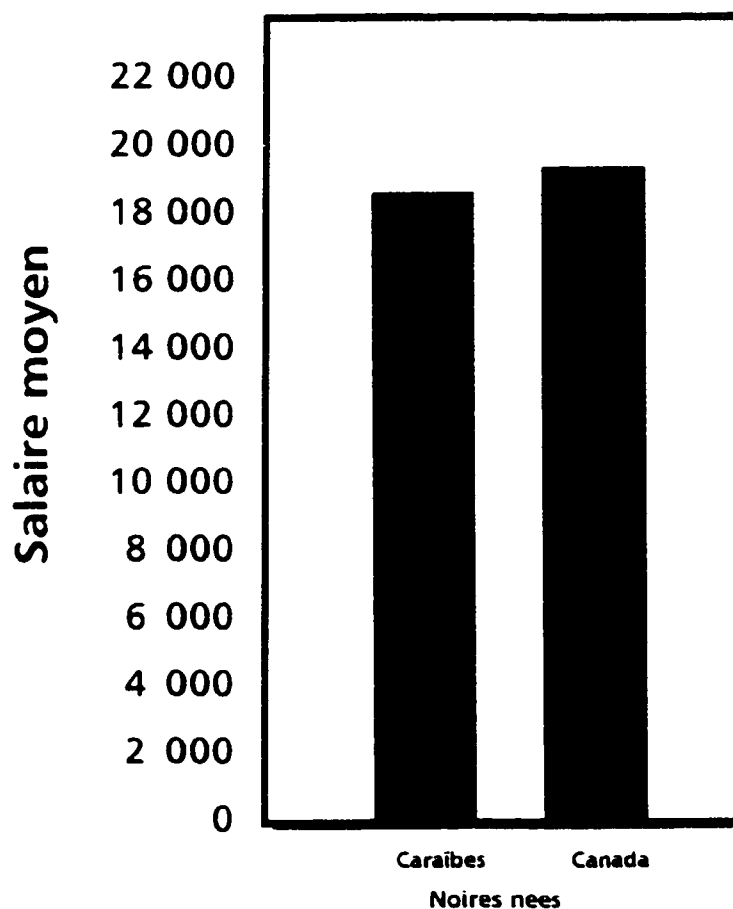
Grand Mean = 21139.51

Variable + Category	N	Unadjusted		Adjusted for Independents	
		Dev'n	Eta	Dev'n	Beta
<b>ETHA3</b>					
1 chin/chin	33267		.97		-83.13
5 chin/can	5133		-6.25		538.71
				.00	
					.01
<b>OCC91A</b>					
1 col bleu	4967		-5660.16		-3783.00
2 vente/serv	8200		-7286.96		-6237.08
3 pers bur	8767		-2252.56		-1716.01
4 pers admnstr	5587		43.81		118.24
5 gest/prof	10900		9850.34		7735.63
				.42	
					.33
<b>ED</b>					
1 pr-sec	7467		-6026.35		-3054.61
2 dipse-met	10067		-4375.85		-2511.24
3 post sec	9500		1199.35		791.39
4 bac+	11367		6831.66		3569.16
				.32	
					.17
<b>AGER</b>					
1 20-34	18233		-1589.98		-2570.79
2 35-49	15367		3224.00		3058.74
3 50-64	4800		-4281.54		-26.78
				.17	
					.17
<b>Multiple R Squared</b>					
<b>Multiple R</b>					
					.219
					.468

Souce : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

**GRAPHIQUE 4.3.3.2.**

**Impact de lieu de naissance sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec celles nées au Canada, Ontario, 1991.**



---

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

---

TABLEAU 4.3.3.2.

**Impact de lieu de naissance sur le salaire moyen : les Noires nées dans les Caraïbes en comparaison avec celles nées au Canada, Ontario, 1991.**

Grand Mean = 19510.66

Variable + Category	N	Unadjusted Dev'n	Eta	Adjusted for Independents Dev'n	Beta
<b>ETHA3</b>					
2 black/wi	45333	127.52		-49.67	
6 black/can	5033	-1148.52		447.33	
			.03		.01
<b>OCC91A</b>					
1 col bleu	6467	-2759.23		-2093.60	
2 vente/serv	15533	-4718.48		-4081.61	
3 pers bur	11633	558.15		271.42	
4 pers admnstr	5867	3634.41		3957.65	
5 gest/prof	10867	7022.21		5234.26	
			.34		.28
<b>ED</b>					
1 pr-sec	11933	-3068.56		-2275.09	
2 dipse-met	17233	-1467.00		-290.07	
3 post sec	17667	1652.89		410.76	
4 bac+	3533	9254.25		7044.79	
			.24		.17
<b>AGER</b>					
1 20-34	21100	-3713.73		-4157.30	
2 35-49	20933	2711.80		2851.23	
3 50-64	8333	2591.13		3364.00	
			.24		.27
Multiple R Squared					.194
Multiple R					.440

Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

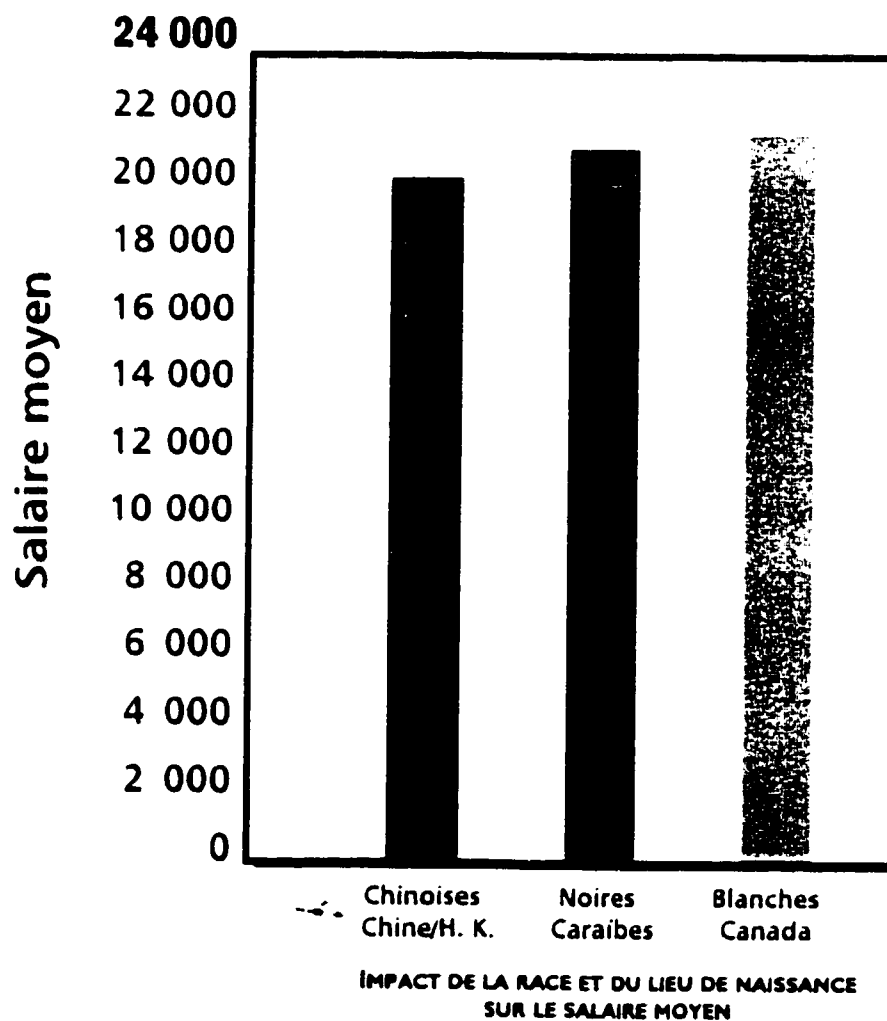
Nous venons de voir que selon les graphiques 4.3.3.1. et 4.3.3.2. , le fait d'être née en dehors du Canada a un effet négatif sur le salaire moyen des Chinoises et des Noires immigrantes (des pays de naissance considérés). Les inégalités qui résultent des nos analyses nous permettent de conclure que les CCH et les NIC subissent de « discrimination systémique » due au fait qu'elles ne sont pas nées au Canada.

#### **4.3.4. Impact de la race/ethnie/lieu de naissance : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches nées au Canada.**

Quand les CCH et les NIC sont comparées avec les BC (échantillon de 1 494 299) et avec contrôle pour l'occupation, la scolarité et l'âge, le graphique 4.3.4.1. et le tableau 4.3.4.1.nous montrent que la disparité de salaire moyen par race/ethnie et par lieu de naissance est plus significative entre les Chinoises immigrantes et les BC qu'entre ces dernières et les NIC. En effet, même si les deux groupes cibles gagnent moins que les BC, les Chinoises et les Noires gagnent respectivement 95,5% et 99,8% du salaire moyen de ces dernières. De nouveau, dans l'ensemble des variables retenues, la race/ethnie/lieu de naissance est celle qui explique le moins les inégalités salariales. En effet, c'est l'occupation qui explique le plus de variance suivi de l'éducation et de l'âge. D'ailleurs, les salaires des NIC sont quasiment identiques à ceux des BC (en moyenne, une différence de \$46,00). Notons par ailleurs que la variance expliquée par les facteurs retenus est de 22%.

GRAPHIQUE 4.3.4.1.

**Impact de la race/ethnie et du lieu de naissance sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches nées au Canada, Ontario, 1991.**



Source : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

TABLEAU 4.3.4.1.

**Impact de la race/ethnie et du lieu de naissance sur le salaire moyen : les groupes cibles en comparaison avec les Blanches nées au Canada, Ontario, 1991.**

Grand Mean = 20871.00

Variable + Category	N	Unadjusted		Adjusted for Independents	
		Dev'n	Eta	Dev'n	Beta
<b>ETHA3</b>					
1 chin/chin	33267	269.47		-924.38	
2 black/wi	45333	-1232.83		-24.37	
8 n-vs/can	1494299	31.40		21.32	
			.01		.01
<b>OCC91A</b>					
1 col bleu	132500	-5311.62		-3567.49	
2 vente/serv	412533	-7440.93		-6109.62	
3 pers bur	317600	-1672.77		-753.91	
4 pers admnstr	239166	1369.85		1657.13	
5 gest/prof	471100	8442.10		6020.44	
			.41		.31
<b>ED</b>					
1 pr-sec	316500	-5040.43		-3047.07	
2 dipse-met	555033	-2735.05		-1489.30	
3 post sec	443533	1120.99		214.76	
4 bac+	257833	10146.63		6576.95	
			.33		.20
<b>AGER</b>					
1 20-34	770999	-2581.72		-2577.50	
2 35-49	581266	3434.99		2872.77	
3 50-64	220633	-27.82		1438.61	
			.18		.17
<b>Multiple R Squared</b>					
<b>Multiple R</b>					
					.220
					.469

Souce : Recensement du Canada de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers (Census 1991. Public Use Microdata File. Individuals).

## **CHAPITRE V SYNTHÈSE ET CONCLUSION GÉNÉRALE**

### **5.1. Synthèse des chapitres**

L'objectif de cette présente recherche était de vérifier, à partir des données du fichier de microdonnées à grande diffusion (du recensement du Canada de 1991) sur les particuliers, l'existence et la portée de la « discrimination systémique » envers les « minorités visibles » immigrantes, plus spécifiquement envers les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes. Dans le premier chapitre, il a été question de rassembler les informations en matière de « qui immigre vers le Canada », des politiques d'immigration et de leurs implications sur l'immigration des « minorités visibles ». Il a ensuite été question de séparer les groupes cibles des autres « minorités visibles » immigrantes et celles nées au Canada, suivi d'une discussion sur l'intégration des femmes au marché du travail salarié.

Dans le chapitre deux, nous avons formulé notre problématique et nos hypothèses de travail. Partant de l'exclusion sociale des femmes dans les sociétés capitalistes contemporaines, notre première tâche était de montrer l'hétérogénéité des femmes au

Canada selon certains groupes de statut auxquels elles appartiennent. Notre deuxième tâche était de vérifier l'employabilité des groupes cibles par rapport aux autres groupes de comparaison. Globalement, notre argumentation tournait autour de deux points : nous avons d'un côté la société canadienne et les changements dans ses politiques d'immigration grâce auxquels les « minorités visibles » ont pu entrer en grand nombre au Canada. De l'autre côté, il y a les employeurs qui, selon certaines des littératures consultées, mésestiment les qualifications et les compétences des « minorités visibles » (tant immigrant(e)s que né(e)s au Canada). Ces points ont été soulevés pendant que nous étions en train de comprendre l'exclusion légale par la diplomation et les certificats (credentials).

Selon l'approche néo-weberienne de Murphy (1988), l'exclusion par « diplomation et certificats » est directement liée à la production capitaliste. En effet, l'exclusion des non-professionnel(le)s en matière de la gestion des entreprises capitalistes est légale et elle est commune dans toutes ces dites sociétés. Nous avons au départ compris que, si une personne qualifiée en cette matière se présente, elle peut être embauchée, peu importe son sexe, sa race, son pays de naissance, etc. C'est-à-dire que les femmes et les hommes (ou les « minorités visibles » et les Blancs/Blanches, etc.) avec des mêmes qualifications et compétences recherchées par les employeur(e)s capitalistes, ont les mêmes chances au niveau de recrutement, d'embauche, de promotion et de salaire. Nous avons par après appris de cette même approche l'existence de l'exclusion par sexe, mais qu'elle diffère d'une société capitaliste contemporaine à une autre. L'auteur n'est pas allé

plus loin pour nous dire si en effet certaines femmes qui participent à l'économie d'une société capitaliste contemporaine sont plus sujettes à l'exclusion que d'autres et de quelle manière elles sont exclues. Ce sujet a été abordé par certaines féministes néo-weberiennes (Boyd, 1975, 1984, 1992; Denis, 1981, 1986) dont nous avons parlé au chapitre deux et qui traitent du travail salarié des femmes au Canada.

D'après l'approche féministe néo-weberienne de Boyd (1975, 1984, 1992), les femmes au Canada subissent des inégalités en raison du sexe et de certaines d'autres caractéristiques qui les subdivisent entre elles. Elle stipule que, quelles que soient les qualifications et les compétences détenues, les femmes rencontrent d'autres barrières qui se rapportent à leur appartenance à d'autres groupes de statut (d'immigrantes, de « minorités visibles », etc). Ce constat a facilité l'orientation de notre hypothèse de « triple discrimination » (par sexe, race/ethnie et lieu de naissance). Et comme déjà mentionné, les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes ont été nos groupes cibles.

Pour étayer nos hypothèses, nous avons présenté les arguments historiques sur la situation actuelle et hétérogène de différents groupes ethniques dans l'emploi en Ontario. Ces arguments deviennent plus complexes quand les analyses différencient les groupes en fonction de sexe, de race/ethnie, de lieu de naissance, et de race/ethnie/lieu de naissance. Quant à leur vérification, les hypothèses ont été mises à l'épreuve au moyen des analyses des données du fichier de microdonnées à grande diffusion (du recensement du Canada de 1991) sur les particuliers. Et à partir des variables qui ont été retenues,

l'hétérogénéité des femmes actives en Ontario (en général) ainsi que celle des « minorités visibles » (actives) a été confirmée à partir des analyses au chapitre quatre. Avec la seule contribution de ces variables, certaines des sous-hypothèses ont été confirmées, d'autres l'ont été partiellement ou pas du tout.

Bien qu'incomplète et sujette aux biais occasionnés par la nature même des sources des données et des variables parfois résumées et sans nuances<sup>61</sup>, les analyses ont permis d'identifier certains indices d'inégalités. Dans l'ensemble, sur une pyramide des inégalités, les hommes chinois et noirs ( des pays de naissance que nous avons considérés) ainsi que les femmes blanches, jouissent d'un statut socio-économique plus élevé; les CCH et les NIC sont au milieu après les CC; tandis que les NC occupent la dernière place. Il est par ailleurs difficile de construire une pyramide d'inégalités qui englobe les trois dimensions car, à chaque comparaison, les mesures donnent des résultats variables. Ce qui peut sous-entendre que le marché de travail est plus complexe qu'on ne le pensait.

Dans le cadre de cette recherche, les grandes tendances qui sortent de nos analyses sont de quatre ordres. Le premier élément est que les résultats confirment les études antérieures (celles qui ont servi pour cette même recherche) sur les inégalités selon

---

<sup>61</sup> A titre d'exemple, nous avons vu que pour la variable occupation, la catégorie des professionnel(le)s ne différencie pas les enseignant(e)s, les infirmier(ère)s et les médecins.

le sexe<sup>62</sup> et selon la race/ethnie (et race/ethnie/lieu de naissance). En effet, les comparaisons des groupes cibles avec leurs confrères et avec les Blanches ont soulevé des différences significatives, que ce soit au niveau du taux de chômage, du sous-emploi des diplômé(e)s d'université ou au niveau de salaire moyen. On a remarqué également que plus les groupes possédaient un niveau d'éducation élevé, plus leur taux de chômage diminuait et plus ils occupaient un emploi dans les hauts secteurs d'emploi (échelons supérieurs). Nous réitérons qu'aux fins de cette recherche, les groupes qui sont sous-employés sont ceux qui, comme le souligne l'étude de Boyd (1984), n'occupent pas un emploi avec des responsabilités faisant appel à leur formation universitaire.

Le deuxième élément est que les quatre groupes des « minorités visibles » formés à partir du lieu de naissance (les CCH, les CC, les NIC et les NC) ne subissent pas les mêmes inégalités sur le marché du travail ontarien. Les résultats de nos analyses sont par ailleurs beaucoup plus complexes car chaque groupe change de position quand on passe d'une dimension à l'autre. Le danger serait donc celui de conclure que toutes les femmes des « minorités visibles » font face aux mêmes inégalités sur le marché du travail en Ontario. Ceci souligne, tout comme Abella (1984) l'avait suggéré, la nécessité pour les recherches sur l'équité en matière d'emploi d'y apporter des nuances. À noter également qu'en comparant les six groupes de femmes, nous avons présenté le groupe des femmes blanches nées au Canada comme point de repère. Et à regarder les résultats des

---

<sup>62</sup> Pour les Noir(e)s des Caraïbes, nous signalons que les inégalités selon le sexe sont complexes et demandent des réserves quant à la confirmation totale de « discrimination systémique » envers les femmes.

analyses, ce groupe n'est pas forcément le plus avantageé parmi tous les groupes en comparaison. Evidemment, nous les avons définies comme étant proches du groupe dominant (celui des Blancs canadiens selon leurs caractéristiques économique, raciale/ethnique, socio-culturelle, etc.) mais il faut comprendre que ce ne sont pas elles qui font les règles du jeu. Ce cas se range également du côté des études qui nous aidé dans la formulation de notre hypothèse de travail, dont celle de Denis (1986). Ce problème peut être expliqué par le fait que, selon la recherche d'Abella (1984), les femmes appartiennent au groupe stéréotypé. D'après cette auteure, la société canadienne ne reconnaît pas les qualités professionnelles des femmes au même titre que celles des hommes.

En ce qui concerne le troisième élément, nous disons que la complexité des résultats s'observent surtout au niveau du salaire moyen. En effet, alors que les CCH et les NIC étaient plus en chômage et sous-employées que les BI, elles se retrouvent avec un salaire moyen plus élevé que celui des BI. Par contre, celles qui ont fait des études universitaires gagnent moins que leurs consoeurs nées au Canada alors que ces dernières étaient plus en grand nombre dans les occupations en bas de l'échelle (moins prestigieux). Le cas est aussi observable quand les deux groupes cibles sont comparés entre eux. Les NIC qui étaient le moins en chômage et au sous-emploi gagnent moins que les NC. Comme dernier point, nous disons que certaines des inégalités soulèvent des enjeux plus complexes qui demanderaient d'autres pistes de recherche, entre autre des entrevues

semi-structurées pour avoir la perception des employeur(e)s et des employé(e)s face au phénomène de discrimination.

Si on entre plus en détail, on dirait qu'au terme de cette recherche, notre sous-hypothèse de « discrimination systémique » par lieu de naissance demeure discutable, surtout du côté des Chinoises et des Noires nées au Canada et leurs effectifs qui sont sur le marché du travail ontarien. Ce point mérite d'être exploité car, au niveau du chômage, les Noires nées au Canada ont affiché un taux de chômage plus élevé que celui des Noires des Caraïbes et ceci à éducation égale. Mais au niveau de la distribution occupationnelle, elles échappent au pire. C'est-à-dire que même si celles qui ont fait des études universitaires et qui sont des professionnelles sont en petit nombre, il n'y a personne qui fait le travail manuel. Dans le cas des CC, elles étaient moins en chômage que les CCH mais elles sont (au même titre que les NC) sur-représentées dans les échelons inférieurs (l'administration et le travail de bureau, qui sont par ailleurs des catégories moins qualifiées). Ces différences méritent une attention particulière du fait que les femmes immigrantes devaient rencontrer plus de difficultés que celles nées au Canada par exemple au niveau de la connaissance des langues officielles, de l'expérience et de la compétence non canadienne, etc.

En résumé, pour les différentes comparaisons qui impliquent les Chinoises de Chine/Hongkong et les Noires des Caraïbes, les variables qui ont été retenues confirment ce que nous avons défini comme étant « discrimination systémique » par sexe et par

race/ethnie envers les groupes cibles. La variable sexe explique une grande part d'inégalités entre les femmes et les hommes né(e)s dans les Caraïbes.

## **5.2. Les forces et les faiblesses de la recherche**

Selon les résultats de cette recherche préliminaire sur l'hétérogénéité des femmes et des « minorités visibles » dans une société capitaliste contemporaine et pluraliste qui est le Canada, nous avons pu montrer, à partir d'une revue de la littérature globalisante et de notre propre perception subjective face aux enjeux de discrimination (qui diffèrent selon la couleur de la peau), que les femmes ne constituent pas un groupe homogène comme nous le sous-entendions dans la théorie de Murphy. En classant les femmes ontariennes selon leurs autres groupes d'appartenance (la race/ethnie, le lieu de naissance, l'âge), nous avons pu montrer que les femmes des « minorités visibles » sont également hétérogènes. Notez que cet hétérogénéité n'a pas été soulignée dans les recherches gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi. Les études inter-groupes ou intra-groupes font défaut.

Toute recherche n'est pas en soi une fin. Bien que sommaire, la notre aura mis en lumière cet hétérogénéité des femmes appartenant à la catégorie des « minorités visibles » en Ontario. Nous croyons avoir exprimé certains de ses aspects pour ce qui est du taux de chômage, de sous-emploi et de salaire moyen des groupes cibles. Aussi, cette recherche aura-t-elle implicitement permis de nous rendre compte de la situation des

autres groupes de femmes. Bien entendu, les limites s'imposent surtout lorsqu'on ne peut pas entrer tous les facteurs d'inégalités sur le marché de l'emploi canadien. En revanche, nos analyses soulèvent d'autres questionnements qui nécessitent d'autres pistes de recherche ainsi que des sources des données autres que le fichier de microdonnées à grande diffusion (avec lequel notre questionnement était précis et limité). Grâce à cette source des données, on pouvait rassembler les informations générales sur les variables pertinentes retenues, mais il était impossible, dans certains cas, de faire des distinctions détaillées<sup>63</sup> et surtout, de cueillir les informations complètes sur l'occupation et l'éducation à savoir : les années d'expérience; le vécu dans les catégories occupationnelles; si les études complétées ont été faites au Canada, dans leur pays de naissance, ou ailleurs dans un autre pays de résidence avant d'immigrer.

Dans une société capitaliste contemporaine selon Raymond Murphy (1988), ce n'est pas toute scolarité qui permet de se trouver un emploi prestigieux et mieux rémunéré. Nous comprenons qu'un entrepreneur a plus besoin des experts en comptabilité que des docteurs en philosophie (pourtant les deux ont plus qu'un baccalauréat). Cet exemple explique pourquoi l'exclusion par diplomation et certificats (credentials) est légale et commune à toutes les sociétés capitalistes contemporaines. Nous comprenons que tout capitaliste vise les profits. Et pour les réaliser, il lui faut des personnes qualifiées en la matière. Dans cette recherche et en ce qui concerne le taux de chômage et le sous-emploi

---

<sup>63</sup> À noter qu'avec des moyens financiers, il y aurait eu possibilité de se procurer des données plus nuancées mais qui ne sont pas publiées dans la bande-échantillon à grande diffusion du recensement du Canada de 1991.

par exemple, il est difficile de conclure que les personnes qui avaient un baccalauréat et plus et qui étaient en chômage ou sous-employées, possédaient des niveaux de scolarité qui ne sont pas bénéfiques pour le marché capitaliste. Grâce à certaines d'autres recherches sur l'exclusion (Paugam, 1996), nous avons remarqué que les inégalités envers les « minorités visibles » au Canada ne peuvent pas être expliquées par l'absence de diplomation. D'où le recours au concept de « discrimination systémique ». Même à ce niveau, pour pouvoir compléter l'étude, nuancer les données et introduire d'autres variables qui puissent nous renseigner sur les différentes conditions de travail des femmes (nous parlons de celles qui ont fait l'objet de cette thèse), une recherche qualitative avec des entrevues, ainsi qu'une étude quantitative plus spécialisée, les deux avec un échantillon qui permettrait d'examiner les catégories race/ethnie/lieu de naissance, s'avèreraient nécessaires.

Nous tenons à avertir les lecteurs/lectrices que les analyses dans cette thèse sont exploratoires. Elles réévaluent quelques uns des concepts qui ont ouvert des débats et des critiques de la domination d'un sexe, d'une race sur un(e) autre, et qui mènent encore, vers la dénonciation des mécanismes d'exclusion non justifiée propres à la société capitaliste contemporaine à la fois patriarcale et pluraliste. En nous basant sur le fait que les conditions d'emploi au Canada ont été formulées en rapport avec le travailleur masculin de race blanche (Abella, 1984), alors que le Canada est un pays d'immigration (Kerr, 1986; Purves, 1994; Ghalam, 1992, etc), nous continuons de nous questionner, pour reprendre l'idée de Helly (1992), à partir de quoi l'immigration des « minorités visibles » et leurs

génération futures, est pensée. Nous espérons que cette thèse pourra alimenter les débats qui (probablement) forceront la réflexion favorable à la recherche sur l'hétérogénéité des femmes en général et des « minorités visibles » au Canada en particulier et à la « dissection » du concept de « minorité visible ».

## **BIBLIOGRAPHIE**

- Abella, R. (1984), Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une commission Royale d'enquête, Ottawa, Centre d'édition du gouvernement du Canada, Ottawa, Catalogue MP43-15711-19.
- Agnew, Vijay (1996), Resisting Discrimination : Women from Asia, Africa, and the Caribbean and the Women`s Movement in Canada, Toronto, University of Toronto.
- Andersen, Margaret et Patricia Hill Collins (1992), Race, Class and Gender : An Anthology, 2ème édition, Belmont, California, Wadsworth Publishing Company.
- Anderson, Wolseley W.(1993), Caribbean Immigrants : A Socio-Demographic Profile, Toronto, Canadian Scholars' Press.
- Anthias, F. et N. Yuval-Davis (1993), Racialized boundaries. Race, Nation, Colour and Class and the Anti-racist Struggle. London and New York, Routledge.
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong (1975), « The Segregated Participation of Women in the Canadian Labor Force, 1941-1971 », Canadian Review of Sociology and Anthropology/Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie, XII,4, pp. 370-384.
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong (1978), The Double Ghetto, Toronto, McClelland and Stewart.
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong (1983), Une majorité laborieuse : Les femmes qui gagnent leur vie mais à quel prix, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femmes (CCCSF).
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong (1994), The Double Ghetto, 3ème édition, Toronto, McClelland and Stewart.
- Arnopoulos, Sheila McLeod (1979), Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail canadien, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- Arrow, Kenneth (1973), « The Theory of Discrimination », dans Orley Ashenfelter et Albert Rees, Discrimination in Labor Markets, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, pp. 3-33.

- Aw, C. (1980), Une analyse du double marché du travail : études des industries manufacturières canadiennes, Ottawa, Travail Canada.
- Balibar, Etienne (1988), « Y'a-t-il un néo-racisme? », dans Etienne Balibar et Immanuel Wallerstein (eds), Race, nation, classe : les identités ambiguës, Paris, Éditions La Découverte, pp. 27-41.
- Bannerji, Himani (1991), Unsettling Relations : the University as a Site of Feminist Struggles, Toronto, Women's Press.
- Bannerji, Himani, Roxana Ng, Joyce Scane, Makeda Silvera et Didi Khayatt (1987), « Immigrant Women in Canada : The Politics of Sex, Race, and Class », Resources for Feminist Research/Documentation sur la recherche féministe, XVI, 1, pp. 3-4.
- Barber, Marilyn (1991), Immigrant Domestic Servants in Canada, Ottawa, Canadian Historical Association.
- Barrett, Michèle (1980), Women's Oppression Today, Problems in Marxist Analysis, London, Verso.
- Beaudin, Arnold, Régent Chamard, Eric Gervais et Daniel Lalande (sous la direction de) (1990), La pauvreté au Québec : situation récente et évolution de 1973-1986, Québec, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (direction de la recherche).
- Blumberg, Rae Lesser (1978), Stratification : Socioeconomic and Sexual Inequality, San Diego, University of California, WMC Brown Company Publishers.
- Bolaria, Singh B. and Peter S. Li (1985), Racial Oppression in Canada, Toronto, Garamond Press.
- Boudon, R. (1993), Dictionnaire de la sociologie, Paris, Mont Parnasse.
- Bourdieu, Pierre (1990), « La domination masculine », Actes de la recherche en sciences sociales, no 84, pp. 2-31.
- Boyd, Monica (1975), « The Status of Immigrant Women in Canada », Canadian Review of Sociology and Anthropology/Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie, 12, 4, pp. 406-416.

- Boyd, Monica (1977) « The Status of Immigrant Women in Canada » in Marylee Stephenson, (ed.) Women in Canada (revised edition), Don Mills, General Publishing, pp. 228-244.
- Boyd, Monica (1984) « At A Disadvantage : The Occupational Attainment Of Foreign Born Women In Canada », International Migration Review, XVIII, 4, pp. 1091-1119.
- Boyd, Monica (1987), Les immigrantes au Canada. Profils et politiques, Ottawa, Emploi et Immigration Canada.
- Boyd, Monica (1992), « Gender, Visible Minority, and Immigrant Earnings Inequality : Reassessing an Employment Equity Premise », dans Vic Satzewich (ed.), Deconstructing a Nation : Immigration, Multiculturalism and Racism in 90s Canada, Halifax, Fernwood, pp.90-102.
- Breton, R., W.W. Isajiw, W.E. Kalbach et J.F. Reitz (1990), Ethnic Identity and Equality : Varieties of Experience in a Canadian City, Toronto, University of Toronto Press.
- Brossard, M. (1988), Équité en matière de salaire et d'emploi : dix-neuvième colloque en relation industrielles, Montréal, Université de Montréal.
- Calliste, Agnes (1996), « Canada's Immigration Policy and Domesticity from the Caribbean :The Second Domestic Scheme », dans W. Mitchinson, P. Bourne, A. Prentice, G.G. Brandt, B. Light, N. Black, Canadian Women : A Reader, Toronto, Harcourt Brace, pp. 380-405.
- Calliste, Agnes (1993, « Women of 'Exceptional Merit' : Immigration of Caribbean Nurses to Canada », Revue femmes et Droit/Canadian Journal of Women and the Law, 6, pp. 85-102.
- Carty, Linda et Dionne Brand (1988), « Visible Minority Women. A Creation of the Canadian State », Resources for Feminist Research/Documentation sur la recherche féministe , XVII, 3, pp. 39-42.
- Chan, K. B. et D. Helly (1987), « Coping with Racism : a Century of The Chinese Experience in Canada, Introduction », Canadian Ethnic Studies/Études ethniques du Canada, XIX, 3, pp.123-144.
- Chard, Jennifer (1995), « Les femmes appartenant à une minorité visible », Statistique Canada, Portrait statistique des femmes au Canada, 3ème édition, Ottawa, Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Catalogue 89-503F, pp. 142-156.

- Châtillon, Guy (1982), Statistique en sciences humaines (6ème édition), Université du Québec à trois Rivières, Les éditions SMG.
- Chicha-Pontbriand, M. T. (1989), Discrimination systémique : fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, Cowansville (Québec), les éditions Yvon Blais.
- Côté, M. (1991), « Minorités visibles dans la population active au Canada », Statistique Canada, L'emploi et le revenu en perspective, 3, 2, Ottawa, Ministre des approvisionnements et services Canada, Catalogue 75-001F, pp. 17-26.
- Daenzer, Patricia (1993), Regulating Class Privilege, Toronto, Canadian Scholars'Press.
- Das Gupta, Tania (1996), Racism and Paid Work, Toronto, Garamond Press.
- Daudlin, Bob (1983), Rapport du Comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne. L'égalité ça presse!, Ottawa, Chambre des Communes.
- David, H. (1986), Femmes et emploi : Le défi à l'égalité, Sillery, P. U. Q..
- Davis, A. (1983), Femmes, race et classe, Paris, Éditions des femmes.
- Davis, Morris et Joseph F. Krauter (1971), The Other Canadians : Profiles of Six Minorities, Toronto, Methuen Publications.
- Denis, Ann (1981), « Femmes : ethnies et occupation au Québec et en Ontario, 1931-1971 », Canadian Ethnic Studies/Études ethniques du Canada, XIII, 1, pp. 75-90.
- Denis, Ann (1986) « Adaptation to Multiple Subordination? Women in the Vertical Mosaic », Canadian Ethnic Studies/Études ethniques du Canada, XVIII, 3, pp. 61-74.
- Descarries-Bélanger, Francine (1980), L'école rose...et les cois roses, Montréal, Editions coopératives Albert Saint-Martin.
- Dorais, Louis Jacques (1996), Aspects de l'immigration asiatique au Québec, Québec, Université Laval, Facultés des Sciences sociales (Département d'anthropologie).
- D'orey, S. (1984), Immigration Prisoners : A Forgotten Minority, London, Runnymede Trust.

- Dûcheine, Vivien (1987), « Les femmes haïtiennes au Québec », Resources for Feminist Research/Documentation sur la recherche féministe, XV, 4, pp.10-12.
- Etable, Alma (1987), « Immigration Policy and Regulations », Resources for Feminist Research/Documentation sur la recherche féministe, 16, 1, p.28.
- Etable, Alma (1986), Les immigrants au Canada : faits actuels, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.
- Etienne, Jean (sous la direction de) (1995), Dictionnaire de sociologie : les notions, les mécanismes et les auteurs Paris, Hatier.
- Feagin, Joe R. and D. L. Eckberg (1980), « Discrimination : Motivation, Action, Effects and Context », Annual Review of Sociology, 6, 1, pp. 1-20.
- Ferréol, G. (1991), Dictionnaire de Sociologie, Paris, Armand.
- Gaucher, Dominique (1983), Le maternage mal salarié : travail sexué et discrimination salariale en milieu hospitalier, Montréal, les Presses de l'Université de Montréal.
- Ghalam, Nancy Zukewich (1995), « Les femmes immigrantes », Statistique Canada, Portrait statistique des femmes au Canada (3ème édition), Ottawa, Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Catalogue 89-503F, pp. 124-141.
- Ghalam, Nancy Zukewich (1993), Les femmes sur le marché du travail (2ème édition), Ottawa, Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Catalogue, 71-534F.
- Gordon, Marchall (ed.) (1994), The Concise Oxford Dictionary of Sociology, Oxford, Oxford University Press.
- Gouvernement du Canada (1985), La pauvreté à la hausse, Ottawa, Conseil national du Bien-être social.
- Guillaumin, Collette (1992), Sexe, race et pratique du pouvoir, Paris, Côté-Femmes.
- Gunderson, Morley et Frank Reid (1983), Le marché du travail canadien : la discrimination fondée sur le sexe : théories, données et preuves, Ottawa, Bureau de la main-d'oeuvre féminine.
- Helly, Denise (1984), « Les buandiers chinois de Montréal au tournant du siècle », Recherches sociographiques, XXV, 3, pp. 343-365.

Helly, Denise (1987), Les Chinois à Montréal 1877-1951, Montréal, Les Presses Gagné.

Helly, Denise (1989), « Immigrants aux Etats-Unis, au Canada et au Québec : Un schéma », Revue internationale d'action communautaire/International Review of Community Development, 21, 61, pp. 35-42.

Helly, Denise et Albert Ledoyen (1994), Immigrés et création d'entreprises, Québec, Boisbriand.

Helly, Denise (1992), L'immigration, pourquoi faire?, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

Henry F. (1994), The Caribbean Diaspora in Toronto : Learning to Live with Racism, Toronto, University of Toronto Press.

Jary D., J. Jary (ed.) (1995), The Harper Collins Dictionary of Sociology (2ème édition), Glasgow, The Harper Collins Publishers.

Johnson, A. G., (1994), The Blackwell Dictionary of Sociology, Cambridge, Blackwell Publishers.

Kallen, Evelyn (1989), Label Me Human : Minority Rights of Stigmatized Canadians, Toronto, University of Toronto Press.

Kerr, Kevin B. (1986), L'immigration et le marché du travail au Canada, Ottawa Bibliothèque du Parlement, Service de recherche (Division de l'économie).

Klein, J. L. et B. Levesques (1995), Contre l'exclusion : repenser l'économie, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Labelle, Micheline (1988), « La gestion fédérale de l'immigration internationale au Canada », dans D. Bruenelle et Y. Bélanger (eds), L'ère des libéraux, Sillery, Presses de l'Université du Québec.

Labelle, Micheline (1989), « Immigration, main-d'oeuvre immigrée et société d'accueil : réalités, contradictions », Nouvelles pratiques sociales, II, 2, pp.107-122.

Labelle, Micheline (1990), « Femmes et migration au Canada : Bilan et perspectives », Canadian Ethnic Studies/Études ethniques du Canada, XXII, 1, pp. 67-82.

- Labelle, M., G. Turcotte, M. Kempeneers et D. Meintel (1987), Histoire d'immigrées : itinéraires d'ouvrières Colombiennes, Grecques, Haïtiennes et Portugaises de Montréal, Montréal, Les éditions du Boréal Express.
- Lamarche, Lucie (1990), Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (Louise Courteau, éditrice), Montréal.
- Lamotte, Aleyda (1992), Situation socio-économique des femmes immigrantes au Québec, Québec, Gouvernement du Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, Direction des études et de la recherche.
- Lalonde, Marc (1983), Discrimination et salaires au Canada : une étude statistique de comparaison des salaires dans cinq régions métropolitaines de recensement, Thèse de maîtrise, Ottawa, Université d'Ottawa.
- Lamotte, A. (1985), Les autres québécoises. Etudes sur les femmes immigrées et leur intégration au marché du travail québécois, Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'Immigration.
- Le Bourdais, Céline, Pierre-J. Hamel et Paul Bernard (1987), « Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois », Sociologie et sociétés, XIX, 1, pp. 37-55.
- Li, Peter (1988), The Chinese in Canada, Toronto, Oxford University Press.
- Mackie, M. (1985), « Stereotypes, Prejudice and Discrimination », dans Rita M. Bienvenue and Jay E. Goldstein (eds), Ethnicity and Ethnic Relations in Canada (2ème édition), Toronto, Butterworths.
- Magill, Frank Northen (1995), The International Encyclopedia of Sociology, I, London, Chicago, Fitzroy Dearborn.
- Mead, Margaret (1949), Male and Female, a study of the sexes in a changing world, New York, W. Morrow.
- Mead, Margaret (1935), Sex and Temperament in the Primitive Societies, New York, Dell Book.
- Merlet, Myriam (1986), Discrimination sur le marché de travail: le cas des femmes haïtiennes, Montréal, CIDIHCA.
- Murphy, Raymond (1985), « Exploitation or Exclusion? », Sociology, 19, 2, pp. 225-243.

- Murphy, Raymond (1988), Social Closure. The Theory of Monopolization and Exclusion, Oxford, Clarendon Press.
- Ng, Roxana et Alma Estable (1987), « Immigrant Women in the Labour Force : An Overview of Present Knowledge and Research Gaps », Resources for Feminist Research/Documentation sur la recherche féministe, 16, 1, pp. 29-33.
- Noblet, Pascal (1993), L'Amérique des minorités : les politiques d'intégration, Paris, l'Harmattan.
- Palmer, Howard (1991), Ethnicity and Politics in Canada since Confederation, Ottawa, Canadian Historical Association.
- Paugam, Serge (1996), « La constitution d'un paradigme », dans Serge Paugam (sous la direction de), L'exclusion, l'état des savoirs, Paris, Éditions la Découverte, pp. 1-19.
- Pendakuru, Ravi (1996), Recherche et analyse stratégiques, Groupe de recherche sociale, Ottawa, Patrimoine Canada.
- Porter, John (1965), The Vertical Mosaic, Toronto, University of Toronto Press.
- Phillips, Paul and Erin Phillips (1993), Women and Work, Toronto, James Lorimer and Company.
- Piché, V., S. Larose et M. Labelle (1983), L'immigration caraïbéenne au Canada et au Québec : aspects statistiques, Montréal, Université de Montréal, Centre de recherches Caraïbes.
- Porter, John (1965), The Vertical Mosaic, Toronto, University of Toronto press.
- Purves, Grant (1994), L'immigration humanitaire et la politique canadienne en matière d'immigration, Ottawa, Bibliothèque du Parlement/ Bulletin d'actualité, Service de recherche (Division des affaires politiques et sociales).
- Ralston, Helen (1996), The Lived Experience of South Asian Immigrant Women in Atlantic Canada : the Interconnections of Race, Class and Gender, Lewiston, N.Y., Edwin Mellen Press.
- Ralston, Helen (1996), « Race, Class, Gender, and Work Experience of South Asian Immigrant Women in Atlantic Canada », dans W. Mitchinson, P. Bourne, A. Prentice, G.G. Brandt, B. Light, N. Black, Canadian Women : A Reader, Toronto, Harcourt Brace, pp. 405-417.

- Raynauld, André, Gérard Marion (1972), « Une analyse économique de la disparité inter-ethnique des revenus », Revue économique, XXIII, 1, pp. 1-19.
- Rees, Tim et Leon Muszynski, (1982), Racial and Ethnic Minorities in the Workplace, Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto.
- Reitz, J. G. (1981), Ethnic Inequality and Segregation in Job, Toronto, University of Toronto, Centre for Urban and Community Studies.
- Renaud, Jean (1992), la première année d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989 : portrait d'un processus, Québec, Gouvernement du Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, Direction des études et de la recherche.
- Rex, John (1981), « Relations raciales et groupes minoritaires : quelques convergences », Revue internationale des sciences sociales, XXXIII, 2, pp. 384-407.
- Rosenfeld, Rachel A. (1980), La discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, Québec, Université Laval, Département des relations industrielles.
- Samuel, T. J. (1992), Visible Minorities in Canada : A Projection, Toronto, Canadian Advertising Foundation.
- Samuel, T. J. (1988), « Immigration and Visible Minorities in the Year 2001: A projection », Canadian Ethnic Studies/Études ethniques du Canada, XX, 2, pp. 92-100.
- Satzewich, Vic (1989), « Racism and Canadian Immigration Policy : The Government's View of Caribbean Migration, 1962-1966 », Canadian Ethnic Studies/Études ethniques du Canada, 21, 1, pp. 77-97.
- Schnapper, Dominique (1996), « Intégration et exclusion dans les sociétés modernes », dans Serge Paugam (sous la direction de), L'exclusion, l'état des savoirs, Paris, Éditions la Découverte, pp. 23-31.
- Silvera, R., N. Sonnac, D. Anxo et M. Johansson (1996), Les salaires des femmes, toutes choses inégales... : les discriminations salariales en France et à l'étranger, Paris, la Documentation française.
- Sloane, Peter J. (1994), « The Gender Wage Differential and Discrimination in the Six SCCLI Local Labour Markets », dans Alison MacEwen Scott (ed.), Gender Segregation and Social Change : Men and Women in Changing Labour markets, New York, Oxford University Press, pp. 157-203.

- Statistique Canada (1994), Rapports techniques du recensement de 1991: profession selon la classification type des professions de 1991, Ottawa, Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Catalogue 92-344F.
- Statistique Canada (1994), Recensement de 1991. Fichier de microdonnées à grande diffusion. Particuliers, (1ère édition), Ottawa, Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Catalogue 92-304F.
- Statistique Canada (1992), Dictionnaire du recensement de 1991, Ottawa, Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Catalogue 92-301F.
- Statistique Canada (1992), Immigration et citoyenneté/Immigration and Citizenship, Ottawa, Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, Catalogue 92-316.
- Statistique Canada (1990), Évolution de la population immigrante du Canada, Ottawa, Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Catalogue 96-311F.
- Statistique Canada (1990), « Groupes minoritaires », dans Statistique Canada, Portrait statistique des femmes au Canada (2ème édition), Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services, Catalogue 89-503F, pp. 203-221.
- Taguieff, Pierre André. (1988), La force du préjugé : essai sur le racisme et ses doubles, Paris, Editions La Découverte.
- Tahon, Marie Blanche (1995), La famille désinstituée : introduction à la sociologie de la famille, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Tremblay, Pierre-André (1991), La discrimination envers les minorités visibles au Québec, Chicoutimi, Conseil Québécois de la Recherche Sociale, Université du Québec à Chicoutimi, Département des sciences humaines.
- Wallace, Phyllis A. (1973), « Employment Discrimination : Some Policy Considerations », dans Orley Ashenfelter et Albert Rees, Discrimination in Labor Markets, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, pp.155-175.
- Wallis, M. (1988) The Effect of Canadian Immigrant Policies on Racial Minority Women in General and Racial Minority Women in Partical, Toronto, Women Working with Immigrant Women.
- Wallis, Maria, Wenona Giles et Carmencita Hernandez (1987), « Defining the Issues on our Terms : Gender, Race and State : Interviews with Racial Minority Women », Resources for Feminist Research/Documentation sur la recherche féministe, 17, 3, pp. 43-48.

- Walker, James W.St.G. (1985), La discrimination contre les Noires au Canada, Ottawa, La Société historique du Canada.
- Waterhouse, P. (1995), Normalisation et reconnaissance professionnelle : reconnaissance des titres de qualification étrangers, Emploi et Immigration, Canada.
- White, Julie (1983), Women and Part-Time Work, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme (CCCSF).
- Wickberg, Edgar, Harry Con, Ronald J. Con, Graham Johnson et William E. Willmott (1984), De la Chine au Canada : histoire des communautés chinoises au Canada, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et services, Catalogue CE44-10-1984F.
- Zegeye, A., L. Harris et J. Maxted (1991), Exploitation and Exclusion : Race and Class in Contemporary US Society, New York, University of Warwick, Center for Modern Africa Studies.